



Saurashtra University

Re – Accredited Grade 'B' by NAAC
(CGPA 2.93)

Joshi, Nilesh K., 2005, *સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના તત્વજ્ઞાન દ્વારા ભારતીય ઉદ્યોગકર્તાઓની સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલનો અભ્યાસ*, thesis PhD, Saurashtra University

<http://etheses.saurashtrauniversity.edu/id/eprint/88>

Copyright and moral rights for this thesis are retained by the author

A copy can be downloaded for personal non-commercial research or study, without prior permission or charge.

This thesis cannot be reproduced or quoted extensively from without first obtaining permission in writing from the Author.

The content must not be changed in any way or sold commercially in any format or medium without the formal permission of the Author

When referring to this work, full bibliographic details including the author, title, awarding institution and date of the thesis must be given.

Saurashtra University Theses Service
<http://etheses.saurashtrauniversity.edu>
repository@sauuni.ernet.in

A THESIS
ON

**" RELEVANCE OF SWAMINARAYAN
SAMPRADAYA PHILOSOPHY FOR
SOLVING THE MANAGERIAL PROBLEMS
OF INDIAN BUSINESSMEN "**

**" સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના તત્ત્વજ્ઞાન દ્વારા
ભારતીય ઉદ્યોગકર્તાઓની સંચાલકીય સમસ્યાઓના
ઉકેલનો અભ્યાસ "**

::: Submitted By :::

NILESH KANAIYALAL JOSHI

**Lecturer and H.O.D. in Commerce,
Shri M & N Virani Science & Shri Yogiji Maharaj
Arts & Commerce College,
Rajkot**

::: For :::

**Ph.D. Degree in Commerce under
The Faculty of Commerce
Saurashtra University
Rajkot**

::: Guided By :::

Dr. D. C. Gohil

**Associate Professor,
Department of Commerce & Business Administration,
Saurashtra University
Rajkot**

January - 2005

Department of Commerce and Business Administration,
Saurashtra University
Rajkot

**પ્રમાણપત્ર
(Certificate)**

આથી હું પ્રમાણિત કરું છું કે પ્રસ્તુત મહાનિબંધ
" Relevance of Swaminarayan Sampradaya Philosophy for
Solving the Managerial Problems of Indian Businessmen "
" સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના તત્ત્વજ્ઞાન દ્વારા ભારતીય
ઉદ્યોગકર્તાઓની સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલનો અભ્યાસ "
શ્રી નિલેશ કનૈયાલાલ જોશી દ્વારા સોરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીની વાણિજ્ય
વિદ્યાશાખામાં પીએચ.ડી. ની પદ્વી માટે મારા માર્ગદર્શન હેઠળ રજૂ
કરવામાં આવેલ છે. મારી જાણકારી અને માન્યતા પ્રમાણે આ
સંશોધન અભ્યાસ આ કે અન્ય કોઈ યુનિવર્સિટીમાં કોઈ પ્રકારની
પદ્વી કે શૈક્ષણિક ઉપાધિ માટે રજૂ કરેલ નથી.

સ્થળ : રાજકોટ
તારીખ: /1/2005

ડૉ. ડી. સી. ગોહિલ
(સંશોધન માર્ગદર્શક)
એસોસીએટ પ્રોફેસર
વાણિજ્ય અને ધંધાક્રિય
સંચાલન વિભાગ
સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી
રાજકોટ

Department of Commerce and Business Administration,
Saurashtra University
Rajkot

નિવેદન
(Declaration)

આથી હું જાહેર કરું છું કે " Relevance of Swaminarayan Sampradaya Philosophy for Solving the Managerial Problems of Indian Businessmen " " સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના તત્વજ્ઞાન દ્વારા ભારતીય ઉદ્યોગકર્તાઓની સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલનો અભ્યાસ " શિર્ષક અંતર્ગત હું જે મહાનિબંધ પીએચ.ડી. પદ્વી માટે રજુ કરું છું તે એક મૌલિક સંશોધન છે. તેના વડે મેં અગાઉ કોઈપણ યુનિવર્સિટી કે બોર્ડની કોઈપણ વિદ્યાશાખામાં કોઈપણ પ્રકારની પદ્વી કે શૈક્ષણિક ઉપાધિ પ્રાપ્ત કરેલ નથી.

સ્થળ : રાજકોટ
તારીખ: /1/2005

નિલેશ કનૈયાલાલ જોશી
(લેકચરર)
શ્રી એમ. એન્ડ એન. વિરાણી સાયન્સ
અને શ્રી યોગીજી મહારાજ આર્ટ્સ
અને કોમર્સ કૉલેજ
રાજકોટ

ક્ષમાપના

પ્રસ્તુત સંશોધન દ્વારા,
આકાશને આસ્લેષમાં સમાવવાની,
સાગરને ગાગરમાં ભરવાની,
ચિંતામણીની સમૃદ્ધિની સિમા કલ્પવાની,
ચેષ્ટા કરી છે.

અનંત એવા આપની લીલાને
આ ખોલામાં સમાવવા પ્રયત્ન કર્યો છે.
એ આશયથી સહજનંદસ્વામી !

આપતો સર્વત્ર, પૂર્ણ, એકરસ છો !
જેવા અખિલમાં છો,
એવાજ અમારી આંખમાં છો.
જેવા અમારી આંખમાં છો,
એવાજ અખિલમાં છો.

છતાં જો,
અસિમ આપને,
સીમામાં બાંધ્યા હોય તો,
જો એવી ભૂલ થઈ જ હોય તો,
હે સહજનંદસ્વામી !
અમને ક્ષમા આપશો.

ઋણસ્વીકાર

પ્રસ્તુત મહાનિબંધ પુર્ણપુરુષોત્તમ શ્રીસહજાનંદસ્વામીના ચરણકમણમાં સમર્પિત કરતાં પુર્ણ સમર્પણભાવ અનુભવું છું.

પ્રસ્તુત સંશોધન કાર્ય યજ્ઞકાર્ય બની રહ્યું છે. સમગ્ર યજ્ઞકાર્યમાં અનેકાનેકનો સહકાર પ્રાપ્ત થયો છે. સૌ પ્રથમ મારા જન્મદાતા એવા મારા માતા-પિતા શ્રી પલ્લવીબેન જોષી અને શ્રી કનેયાલાલ જોષીનાં ચરણોમાં શત્ શત્ વંદન સહ કૃતઘ્નતા વ્યક્ત કરૂં છું, કે જેમણે પ્રસ્તુત વિષયે સંશોધન કાર્ય કરી શકું તેવા ધાર્મિક સંસ્કારોનું મારામાં સિંચન કરી મને અભ્યાસ ઉત્તમુખ બનાવ્યો.

સ્વામિનારાયણ સંસ્કારોથી શિક્ષિત અને દિક્ષિત કરનાર આતમને ઉજાગર કરી જીવન રાહ ચિંધનાર પ્રેરણા સ્ત્રોત સમા પ.પૂ.હરિપ્રસાદસ્વામીજી (પરમાધ્યક્ષ, હરિધામ સોખડા, જી. વડોદરા) ના પ્રેમ હૂંફ અને કરકમળરૂપી આશિર્વાદથી સંશોધન કાર્ય શક્ય બન્યું છે. તેમના ચરણોમાં વંદન સહ ઋણસ્વીકાર કરૂં છું, કૃતકૃત્યતા વ્યક્ત કરૂં છું.

પોતાના વિષય પ્રત્યેનું ગહન જ્ઞાન, વિષયની સંપૂર્ણ માવજત અને પોતાના ઉમદા ગુણો દ્વારા સંશોધન માટે માર્ગદર્શન અને અભિપ્રેરણા પૂરી પાડનાર સંશોધક માર્ગદર્શક સુશ્રી. ડૉ. ડી. સી. ગોહિલનો સદૈવ ઋણી રહીશ. તેમના અવિરત સહકાર વગર મારૂં સંશોધન કાર્યનું સ્વપ્ન પૂર્ણ થઈ શકત નહીં.

રાજકોટ યોગિધામ શૈક્ષણિક સંકુલના સંચાલક અને મારા પરમ આત્મીય સંત, સદાય મારા જીવનના પથદર્શક અને મારા વિકાસમાં મદદરૂપ થઈ પ્રેરણા આપનાર સંતવર્ય પ.પૂ. ત્યાગ વલ્લભ સ્વામીજીનો સખાભાવે આભાર વ્યક્ત કરૂં છું.

મારી અર્ધાંગીની નિલાકી અને પુત્રી શિવાની અને પુત્ર દેવમ્ ને યાદ કર્યા વગર રહી શકતો નથી, કે જેમણે સંશોધન કાર્ય દરમ્યાન સમયની અનુકુળતા કરી આપી જવાબદારીમાંથી મુક્ત રાખી Moral Support પૂરો પાડ્યો તેમજ મારા સમગ્ર પરિવાર જનોનો હૃદયપૂર્વક આભાર માનું છું.

ડૉ. પી. એલ. ચૌહાણનો પણ સદાય અભારી રહીશ. વિષય પસંદગીથી શરુ કરીને જ્યારે પણ જરૂર પડી ત્યારે સંપૂર્ણ મદદરૂપ થઈ સંશોધન કાર્ય પૂર્ણ કરવામાં સહકાર આપ્યો.

મારી કર્મભૂમી શ્રી યોગીજીમહારાજ આર્ટસ એન્ડ કોમર્સ કૉલેજના પ્રિન્સિપાલ શ્રી વી. વી. ઘોડાસરા સાહેબ અને સમગ્ર આત્મીય સ્ટાફમિત્રોનો હૃદયપૂર્વક આભાર વ્યક્ત કરૂ છું. તેઓની શુભેચ્છા પણ સંશોધન કાર્યને વેગ આપવામાં મદદરૂપ થઈ છે.

Data Analysis માં અવિરત મદદ કરનાર અને સંશોધકોને સદા મદદ કરવા તત્પર રહેનાર ડૉ. હરેશ ટાંકનો આભાર માનું એટલો ઓછો છે તેમના સહકારથી સંશોધન કાર્યને આ સ્વરૂપ આપી શકાયુ છે.

પ્રશ્નાવલીની પૂર્તિથી લઈ જરૂરી પુસ્તકો અને તત્વજ્ઞાન અંગે માર્ગદર્શન પૂરૂ પાડી મદદ કરનાર શ્રીસ્વામીનારાયણ ગુરૂકુળ રાજકોટના શ્રી સદ્ગુરૂ મહંતશ્રી દેવકૃષ્ણદાસજી સ્વામી, શાસ્ત્રીશ્રી માધવપ્રિયદાસજી સ્વામી અને 'સદ્વિદ્યા' પ્રકાશનના-સહતંત્રી લક્ષ્મીનારાયણદાસજી સ્વામીનો હૃદયપૂર્વક આભાર માનું છું. તેમજ હરિભક્તો સર્વશ્રી એસ. આર. ભટ્ટસાહેબ તેમજ શ્રી પી. એન. બોડાનો સદાય ઋણી રહીશ.

સંશોધન કાર્ય દરમ્યાન બોચાસણવાસી અક્ષર પૂરૂષોત્તમ સંસ્થાના પરમાધ્યક્ષ પ.પૂ. પ્રમુખસ્વામીજીના આશિર્વાદ પણ પ્રાપ્ત થયા છે. તેમના પ્રત્યે કૃતઘ્નતા વ્યક્ત કરૂ છું. પરમ આદરણિય સંતશ્રી વિવેકસાગર સ્વામીજી(વાચસ્પતી) નો પણ મિત્રભાવે આભાર વ્યક્ત કરૂ છું. તેમના વિચારો પારાયણો અને પુસ્તકો દ્વારા પ્રાપ્ત થયા છે.

મારા શુભિચિંતકો અને સંશોધન કાર્યને વેગ આપવામાં તત્પર રહેનાર મારા પારિવારિક મિત્ર શ્રી નિલેશ બી. જોશી, પ્રા. અમરીષ ત્રિવેદી, પ્રા. ડૉ. નિર્મલ નથવાણી, પ્રા. ડૉ. રાજશ્રીબેન નથવાણીનો ઋણી રહીશ.

પ્રસ્તુત મહાનિબંધને કોમ્પ્યુટરાઈઝડ કરનાર શ્રી સાગરભાઈ/ શૈલેષભાઈ કક્કડનો અભારી છું. તેમજ સંશોધન કાર્યમાં મન, વાણી, વિચાર કે પ્રયત્નથી સહકાર આપનાર દરેક સજ્જનો પ્રત્યે કૃતઘ્નતા વ્યક્ત કરૂ છું.

અનુક્રમણિકા

અનુક્રમ	પ્રકરણનું નામ	પાના નં.
1.	સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાય-પરિચય અને બંધારણ.	01
2	સંચાલકીય સમસ્યાઓ અને તેનો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ.	70
3	સંશોધન પદ્ધતિ.	223
4	સ્વ-સંચાલન આંકડાકિય વિશ્લેષણ.	240
5	સ્ટ્રેસ-આંકડાકિય વિશ્લેષણ.	270
6	માનવ સંસાધન સંચાલન-આંકડાકિય વિશ્લેષણ.	296
7	વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારી-આંકડાકિય વિશ્લેષણ.	323
8	નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણા-આંકડાકિય વિશ્લેષણ.	348
9	સમગ્રલક્ષી મૂલ્યાંકન અને તારણો.	372
* *	પૂરવણી-1 પ્રશ્નાવલી. પૂરવણી-2 સંદર્ભ સૂચિ.	393 399

પ્રકરણ-1
સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાય - પરિચય અને ળંધારણ
વિભાગ-1

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
1.1	પ્રસ્તાવના.	03
1.2	<u>સ્વામીનારાયણ સંપ્રદાયનો ઉદ્ભવ-વિકાસ</u>	06
	<u>અને સહજનંદસ્વામીનું જીવનચરિત્ર :-</u>	
1.2.1	ભક્તિપરંપરા અને સ્વામિનારાયણ ધર્મનો ઉદ્ભવ.	06
1.2.2	પ્રમુખસંપ્રદાયો. (આલેખ દ્વારા રજૂઆત)	07
1.2.3	પ્રમુખસંપ્રદાયો. (મતો)ની સમજૂતી	08
1.2.4	<u>સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના સંસ્થાપન સમયે રાષ્ટ્રની</u>	
	<u>પરિસ્થિતિ - એક વિહંગાવલોકન :-</u>	10
1.2.4.1	ઐતિહાસિક પરિસ્થિતિ.	10
1.2.4.2	રાજકીય પરિસ્થિતિ.	11
1.2.4.3	સામાજિક પરિસ્થિતિ.	12
1.2.4.4	ધાર્મિક પરિસ્થિતિ.	12
1.3	<u>શ્રી સહજનંદસ્વામીનું જીવનચરિત્ર :-</u>	14
1.3.1	અવતાર પ્રયોજન.	14
1.3.2	સહેતુક પ્રાગટ્ય - ધાર્મિક આધારો.	16
1.3.3	સહજનંદસ્વામીનું પ્રાગટ્ય.	18
1.3.4	બાળલીલા.	18
1.3.5	ગુરુશિષ્યનું મિલન અને સંપ્રદાયના ગુરુપદે સ્થાપન.	19
1.3.6	સદાવ્રતો અને સંપ્રદાયનો વિકાસ.	20
1.3.7	અહિંસાયજ્ઞો, હૃદયપરિવર્તન અને વ્યસનત્યાગ.	20
1.3.8	સમાધિ પ્રકરણ અને સંતોની કસોટી.	21
1.3.9	સર્વજીવ હિતાવહની ભાવના.	22
1.3.10	સામાજિક સેવા-સુધારા.	23

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
1.3.11	સમૈયા.	24
1.3.12	આત્યંતિક કલ્યાણ.	25
1.3.13	અંતકાળે દર્શન.	26
1.3.14	મંદિર નિર્માણનો શુભ સંકલ્પ.	27
1.3.15	<u>ધર્મવંશી આચાર્યપદ :-</u>	28
	1.3.15.1 આચાર્ય શામાટે ?	29
	1.3.15.2 આચાર્ય કોણ થઈ શકે ?	30
	1.3.15.3 દિક્ષાવિધિ.	30
1.3.16	પૂજા-પ્રાર્થના પદ્ધતિ.	31
1.3.17	અંતર્ધાન થયા પછી પણ પ્રગટ.	33
1.3.18	<u>સંપ્રદાયનું સાહિત્ય - એક વિહંગાવલોકન :-</u>	33
	1.3.18.1 વચનામૃત.	35
	1.3.18.2 શિક્ષાપત્રી.	35
	1.3.18.3 સત્સંગીજીવન.	36
	1.3.18.4 શ્રીહરિદિગ્વીજય.	36
	1.3.18.5 વેદરસ.	37
	1.3.18.6 ભક્તચિંતમણી.	37

વિભાગ-2

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
1.3.19	<u>સ્વામિનારાયણ તત્ત્વજ્ઞાન :-</u>	38
	1.3.19.1 તાત્વીકઆધાર.	38
	1.3.19.2 ધાર્મિકઆધાર.	46
	1.3.19.3 મનોવૈજ્ઞાનિકઆધાર.	50
	1.3.19.4 સામાજિકઆધાર.	52
	1.3.19.5 સામાન્યધર્મો.	56
	1.3.19.6 વિશેષધર્મો.	62
	1.3.19.7 આપદ્ધર્મો.	63
ॐ	સંદર્ભસૂચિ વિભાગ -1	64
ॐ	સંદર્ભસૂચિ વિભાગ -2	66

પ્રકરણ-1

સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાય - પરિચય અને બંધારણ

સહજાનંદસ્વામીનું જીવનચરિત્ર તેમજ સ્વામીનારાયણ

તત્વજ્ઞાનનો સંશોધન સંબંધી પરિચય

1.1 પ્રસ્તાવના :-

ભારત સૌથી પ્રાચીન અને વૈદિક સંસ્કૃતિ અને વિચારધારા ધરાવતું સુસંસ્કૃત રાષ્ટ્ર છે. સૌ પ્રથમ ભારતે સમગ્ર વિશ્વને માનવજીવનની શરૂઆતમાં સંસ્કારીતા અને શ્રેષ્ઠતમ વિચારોની રજૂઆત આપી. બીજી તરફ દ્રષ્ટિપાત કરીએ તો આપણી પૌરાણીક કથાઓ રામાયણ, મહાભારત, ભાગવત, પંચતંત્રની વાતો તેમજ સામ્વત સત્યોને રજૂ કરતાં વેદો, ઉપનિષદો, બ્રહ્મસૂત્રો, ભગવદ્ગીતા, વગેરે ગ્રંથોમાંથી રાજકીય અને સામાજિક વ્યવસ્થા અને કાર્યપદ્ધતિ વિષેની માહિતી પ્રાપ્ત થાય છે. સમ્રાટ અશોક, ચૌલવંશ અને મૌર્યવંશના રાજવીઓ, ચંદ્રગુપ્ત મૌર્ય તેમજ મુસ્લિમ શાસનકર્તાઓએ સામાજિક, આર્થિક અને રાજનીતિ ક્ષેત્રે તેમજ કૌટીલ્ય અને ચાણક્ય જેવા પ્રજ્ઞાધારી મહાપુરૂષોએ રાજશાહી યુગમાં અર્થશાસ્ત્ર અને રાજનીતિ શાસ્ત્રની રજૂઆત કરી અને તે સંદર્ભે જરૂરી વહિવટી વ્યવસ્થા અને વહિવટી માળખું અને સંચાલન અંગેની યોગ્ય પદ્ધતિનો વિકાસ કર્યો. આ બધું અર્થવ્યવસ્થા સમાજવ્યવસ્થા અને રાજ્યવ્યવસ્થા પુરતું સિમિત હતું. મર્યાદિત વ્યાપારક્ષેત્રમાંથી ઉત્તરોત્તર બ્રિટીશ શાસકોના નેજા નીચે વિશાળપાયના પર ઉત્પાદન ખરીદ-વેંચાણ અને સંચાલકીય કામગીરી અસ્તિત્વમાં આવી. તેમજ બ્રિટીશ શાસકોના શાસનમાં ભારતની આર્થિક, સામાજિક, રાજકીય પરિસ્થિતિ વધુ વિકટ બની અને ઔદ્યોગિક ક્રાંતિના મંડાણ થતા ગૃહઉદ્યોગો અને નાનાપાયના ધંધા-ઉદ્યોગોનો રક્ાસ થયો. આઝાદી પછી પણ ભારતમાં પરદેશી વિચારધારા અમલમાં રહેતા ભારત દેશે વિકાસ તો કર્યો તેની સાથે અમેરિકન સંચાલન વિચારધારા અને જાપાનીઝ સંચાલન વિચારધારા જેવી વિદેશી વિચારધારાનો વિકાસ થયો, પરંતુ સૌથી મોટી સમસ્યાએ થઈ કે આપણા મૂલ્યો, સિદ્ધાંતો, રીતિનીતિ વગેરેમાં મુળ વૈદિકમૂલ્યો અને સંસ્કારીતા પડી હતી જ્યારે પરદેશી વિચારધારા સાથે તેનો કોઈ સુમેળ ન હતો. પરીણામે આવી વિષમ પરિસ્થિતિ સર્જતા ધંધાકીય પર્યાવરણને પરદેશી વિચારધારા માફક ન આવી અને કુદરતી, માનવીય અને બૌદ્ધિક શક્તિ હોવા છતાં ભારતદેશ સંચાલન ક્ષેત્રે અલ્પવિકસિત રહ્યો.

અહીં સંચાલનક્ષેત્રે અનેક પ્રશ્નો ઉભા થયા તેનું કારણ સંચાલનના મુળભૂત ખ્યાલ અને સિદ્ધાંતોમાં મૂળથી જ પરદેશી વિચારધારા અપનાવતા વર્ણશંકર પરિસ્થિતિ સર્જાઈ, કારણ કે સમાજવ્યવસ્થા મુળ સંસ્કૃતિના મૂલ્યોથી જોડાયેલી હતી જ્યારે સંચાલનમાં વિદેશી વિચારધારા અમલમાં હતી. પરીણામે સંચાલન પદ્ધતિની નિષ્ફળતા સાબિત થઈ અને સંચાલકીયક્ષેત્રે ઉદાસીનતા અને ચોક્કસ અનુકરણીય વિચારધારાની જરૂરિયાત ઉભી થઈ.

દરેક ધંધાદારી સાહસ સાથે તેના સંચાલકીય પ્રશ્નો સંકાળાયેલા છે. જો તેનું નિરાકરણ પરદેશી વિચારધારા પ્રમાણે કરવામાં આવે તો થઈ શકે તેમ નથી તેનું નિરાકરણ માત્ર અને માત્ર ભારતીય તત્વચિંતન આધારીત વિચારસરણી પ્રમાણે થઈ શકે તેમ છે. ભારતનો માનવી મુળભૂત રીતે સંતોષી છે, અને તેનું જીવનધ્યેય સુખને પ્રાપ્ત કરવાનું છે માટે તે જે ધંધાકીય પ્રવૃત્તિ કરે છે તેના પરીણામ સ્વરૂપ ' સુખ ' અને ' સંતોષ ' ની પ્રાપ્તિ એ મુળભૂત ધ્યેય સંચાલકનું રહે છે અને તેની પ્રાપ્તિ માટે અને સંચાલકીયપ્રશ્નો ના નિરાકરણ માટે ભારતીય સંચાલક ભારતીય મૂલ્યોને રજૂ કરતા સત્ સાહિત્યમાંથી મેળવી શકે છે.

માણસની સમૂહમાં રહેવાની સુવ્યવસ્થામાંથી સંસ્કૃતિઓ અને સંસ્કૃતિમાંથી સાહિત્યનો ઉદ્ભવ, જેમાં વેદો, ઉપનિષદો, બ્રહ્મસુત્રો, શ્રીમદ્ભગવદ્ગીતા, રામાયણ, મહાભારત અને સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના શિરમોર સમાન 'શિક્ષાપત્રી' અને 'વચનામૃત' જેવા મહાનગ્રંથોની રચના દ્વારા આચરણના માર્ગે લઈ જનાર અને જીવનના મૂળભૂત સત્યોને રજૂ કરતા સાહિત્યની નિપજ માનવીને મળી.

સહજનંદસ્વામીએ વર્ષો પહેલા આપેલ દિવ્યતત્વજ્ઞાન માવનજાત સમક્ષ માનવજીવનના આચરણ માટે, જીવનની સુવ્યવસ્થિતિના નિર્ણયો માટે અને વ્યવહારોની પારદર્શીતા માટે અને મૂલ્યસભર રીતી-નીતિ માટે પોતાના ચરિત્ર, માનુસીલીલા અને સાહિત્યસર્જન દ્વારા ભારતની પવિત્રધરતી પર મૂક્યું છે. આ તત્વજ્ઞાન માત્ર ધાર્મિકદ્રષ્ટિએ જ ઉપયોગી છે, તેવું નથી પરંતુ સામાજિક, નાણાકીય, સાંસ્કૃતિક અને સંચાલકીય દ્રષ્ટિએ પણ એટલુંજ ઉપયોગી છે. સ્વામિનારાયણ દિવ્યતત્વ જ્ઞાનના આપણે પરમ વારસદાર હોવા છતાં તેના સંચાલકીય યોગદાન અને સમસ્યાના નિરાકરણ વિષે આપણે સૌ અજ્ઞાત છીએ. સંચાલકીય વિચારધારા માનવ ઇતિહાસ જેટલીજ પ્રાચીન છે.

ભારતીય સંસ્કૃતિનું ચિંતન અને સાહિત્ય પણ પ્રાચિન મુળભૂત સત્યોને રજૂ કરે છે. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આજે પણ ભારતીય સમાજમાં અને કુટુંબમાં વ્યાપક અસર ધરાવે છે. આ તત્વજ્ઞાન ધર્મસંબંધી રજૂ થયું છે, પરંતુ મુળભૂત સત્યોને રજૂ કરતું હોવાથી તેના મુળભૂત તત્વવિચારોને સંચાલન વિચારધારામાં સામેલ કરવામાં આવે તો અનેક સંચાલકીય આંટીઘૂંટીઓ(Managerial Problems)નું નિરાકરણ થઈ શકે તેમ છે, અને ફલશ્રુતીજન્ય પણ નિવડી શકે તેમ છે. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન માનવીને મુળભૂત સત્યો તરફ પ્રકાશ આપી અને આચરણમાર્ગે લઈ જઈ સંસ્કૃતિનો સ્વભાવ, વ્યવહાર, કાર્યો, સત્તા, જવાબદારી, વ્યવસ્થા યોગ્યતાના મૂલ્યો, માપદંડો, શુદ્ધ રીતી-નિતી અને શુદ્ધ તથા પરિપૂર્ણ ધાર્મિકજીવન જીવવાની પ્રેરણા પૂરી પાડી પોતાના અંતિમલક્ષ્યનું ભાન કરાવી ત્યાં સુધી પહોંચવાનું દિશાસૂચન કરે છે. જરૂર છે માત્ર આ તત્વજ્ઞાનના વારસાનું યોગ્ય અર્થઘટન કરી અપનાવવાની અને તેને સંચાલકીયક્ષેત્રે પ્રયોજવાની, સંશોધકનો પ્રયાસ આજ બાબતે પ્રકાશ પાડવાનો છે. પ્રસ્તુત મહાનિબંધ " Relevance of Swaminarayan Sampradaya Philosophy For Solving the Managerial Problems of Indian Businessmen " દ્વારા સ્વામિનારાયણ ધર્મપાળી ઇંધો કરતાં એકાંકીવેપારી, ભાગીદારી પેઢી અને કંપનીસ્વરૂપનાં સંચાલકોની સંચાલકીય સમસ્યાઓનું નિરાકરણ સ્વામિનારાયણતત્વજ્ઞાન દ્વારા આવી શકે કે કેમ ? તેમજ બંને વચ્ચેનો સંબંધ (Relevance) જાણવાનો પ્રયાસ સંશોધક દ્વારા કરવામાં આવ્યો છે.

પ્રસ્તુત પ્રકરણ દ્વારા સંશોધકનો ઉદ્દેશ સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયનો ઉદ્ભવ કેવી રીતે થયો તેમજ શ્રીસહજાનંદસ્વામીનું જીવન અને તેમના દ્વારા ભારતની પવિત્રભૂમી પર થયેલ યુગકાર્યને સંક્ષીપ્તમાં સમજવાનો છે. તેમની માનૂષીલીલા, ઐશ્વર્ય, ચારિત્ર્ય, નૈતિકતા, સદ્ગુણયુક્ત આચરણસભર જીવન અને કવનના દરેક પાસાની સુક્ષ્મછણાવટ અને તેમણે આપેલ તત્વજ્ઞાન સ્વામિનારાયણ સાહિત્યના અભ્યાસ દ્વારા સંશોધકે રજૂ કરેલ છે.

1.2. સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયનો ઉદ્ભવ, વિકાસ અને સહજાનંદ સ્વામીનું જીવન ચરિત્ર :-

1.2.1 ભક્તિપરંપરા અને સ્વામિનારાયણ ધર્મનો ઉદ્ભવ :-

ભક્તિવાદના પ્રેરકબળો કયા હતા તે કહેવું મુશ્કેલ છે. ભક્તિપરંપરાના ખ્યાલ દ્વારા સ્વામિનારાયણ ધર્મનો ઉદ્ભવ કેવી રીતે થયો તે જાણવું જરૂરી છે. હિન્દુધર્મના આચાર્યોએ વિકસાવેલ ભક્તિમાર્ગ અને સંપ્રદાયો (મતો) ભક્તિપરંપરાના મુળમાં છે. ભક્તિવાદના પ્રારંભ અને વિકાસ અંગે મતમતાંતરો છે. સમગ્ર હિન્દુસ્તાનમાં કૃષ્ણભક્તિ પ્રવર્તાવનાર વૈષ્ણવધર્મમાંથી રામાનંદસ્વામીએ ' વિશિષ્ટાદ્વૈત ' મતનો આશ્રય લઈને કૃષ્ણભક્તિનો એક નવો સંપ્રદાય પ્રવર્તાવ્યો. તે શૃંગારીક અનાચારથી મુક્ત છતાં કૃષ્ણભક્તિથી સંયુક્ત હતો.

રામાનંદસ્વામી પછી આ ' ઉદ્ધવસંપ્રદાય 'ની ધુરા તેમના નવયુવાન શિષ્ય ' સહજાનંદ ' ઉપર આવી. સહજાનંદે આ સંપ્રદાયનું નામકરણ સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાય કર્યું. આમ, સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાય શુદ્ધ સનાતન હિન્દુ વૈદિક સંપ્રદાય તરીકે અસ્તીત્વ પામ્યો. ભારતવર્ષના પાંચ પ્રમુખ સંપ્રદાયોની ગુરૂપરંપરા પ્રસ્તુત ચાર્ટ દ્વારા વધુ સ્પષ્ટ થશે.

1.2.2 પ્રમુખસંપ્રદાયો¹

કેવળાદેવ	વિશિષ્ટાદેવ		દ્વૈતાદેવ	દ્વૈત	શુક્લાદેવ	
(શ્રીશંકરાચાર્ય) ઈ.સ. 820	(શ્રીરામનુજાચાર્ય) ઈ.સ.1011 થી 1131	(શ્રીસહજનંદીય) ઈ.સ.1781 થી 1830	(બીજી માન્યતા પ્રમાણે) નારાયણ મહાલક્ષ્મી વિશ્વકર્મેન સઠકોપસ્વામી નાથમુનિ પુંડરીકાક્ષ ચમુનાચાર્ય શ્રીરામમીશ્રસ્વામી	(શ્રીનિંબકાચાર્ય) ઈ.સ.1082 થી ઈ.સ.1162 નારાયણ શંકર સ્કંદ નારદ વ્યાસ વિષ્ણુસ્વામી	(શ્રી મધ્વાચાર્ય) ઈ.સ.1300 નારાયણ બ્રહ્મા નારદ વ્યાસ અચ્યૂત પ્રેક્ષાચાર્ય	(શ્રીવલ્લભાચાર્ય) ઈ.સ.1479 થી 1530 નારાયણ શંકર નારદ વ્યાસ શૂક વિષ્ણુસ્વામી ઢિલ્વમંગલ
નારાયણ બ્રહ્મા શક્તિ વિશિષ્ટ પરાશર વ્યાસ ગૌડાપાદાચાર્ય ગોવિંદપાદાચાર્ય	નારાયણ શ્રી નારદ પરાશર વ્યાસ આલ્વારો (12 જ્ઞાની અયોઢ્યાપ્રસાદજી પુરૂષો) કૈશવપ્રસાદજી નાથમુનિ પુરૂષોતમપ્રસાદજી ચમુનાચાર્ય વાસુઢેવપ્રસાદજી રામાનુજાચાર્ય ઢેવન્દ્રપ્રસાદજી તેજન્દ્રપ્રસાદજી કૌશલેન્દ્રપ્રસાદજી	શ્રી કૃષ્ણ રામાનુજાચાર્ય રામાનંદસ્વામી સહજનંદસ્વામી અમદાવાદેશ વડતાલદેશ રઘૂવિરજી ભગવત્પ્રસાદજી વિહારીલાલજી લક્ષ્મીપ્રસાદજી શ્રીપતિપ્રસાદજી આનંદપ્રસાદજી નરેન્દ્રપ્રસાદજી અજેન્દ્રપ્રસાદજી રાકેશપ્રસાદજી				
	શ્રીરંગક્ષેત્ર	શ્રીકાંચીક્ષેત્ર				

(Source :- પ્રો. એચ. એન. પટેલ, ' ઢર્મવંશી આચાર્યપદ ' પ્રકાશક સ્વામીનારાયણ મંદિર કાલુપુર, દ્વિતિય આવૃત્તિ પાના નં.11)

1.2.3 પ્રમુખ સંપ્રદાયો(મતો)ની સમજૂતી ² :-

ॐ કેવળાદ્વૈત :- (શ્રીશંકરાચાર્યજી ઇ.સ.820)

શ્રી શંકરાચાર્યજીનો પ્રધાન હેતું અદ્વૈતસિદ્ધાંતની સમજણ આપવાનો હતો. તેમણે લખેલ વેદાન્તસૂત્રભાષ્ય સૌથી મહત્વપૂર્ણગ્રંથ છે. જેમાં જગત બ્રહ્મનો આભાસ છે, એ સિદ્ધાંતનું સમર્થન કરેલ છે. તેમણે પ્રસ્થાનત્રયી ઉપર ભાષ્યો અને અનેક સ્તોત્રો લખેલ છે. તત્વજ્ઞાનની દ્રષ્ટિએ તેઓ ' બ્રહ્મસત્ય છે અને જગત મીથ્યા છે ' એમ કહે છે. આમ બ્રહ્મસત્ય છે તેથી સાથે જગત અને જીવનો નિષેધ કહે છે. ચૈતન્યને ખરા સ્વરૂપમાં ગ્રહણ કરવાની સાથે જ જગત અને જીવ ઉભય એમાં લય પામી જાય છે. ' જીવ એજ બ્રહ્મ છે.' એ ' તત્વમસિ ' તે તું છે, તેમ જણાવી તેઓ જીવાત્મા અને પરમાત્માની એકતાને સંક્ષિપ્તમાં સમજાવે છે. આમ પોતાની આગવી શૈલીમાં ભાષ્ય દ્વારા શંકરાચાર્યજીએ મત આપેલ છે, તે કેવળાદ્વૈત.

ॐ વિશિષ્ટાદ્વૈત :- (શ્રી રામાનુજાચાર્ય ઇ.સ. 1011 થી 1131)

શ્રી રામાનુજાચાર્ય વિશિષ્ટાદ્વૈત મતના પ્રદાતા છે. તેઓ ચિત્ એટલે કે જીવ, અચિત્ એટલે જગતને ઈશ્વર એમ ત્રણ પદાર્થો (તત્વત્રય) માને છે. ચિત્ અને અચિત્ સ્વતંત્ર છે, પરંતુ બન્ને ઈશ્વરાધીન છે. જેમ આત્મા શરીરનું નિયંત્રણ કરે છે તેમ ઈશ્વર ચિત્ અને અચિત્ નું નિયંત્રણ કરે છે. શ્રી રામાનુજાચાર્યનું અદ્વૈત વિશિષ્ટાદ્વૈત છે. તેઓના મતે ચિત્ને અચિત્રૂપ શરીર વિશિષ્ટબ્રહ્મ છે. એ જ સત્ય છે. બ્રહ્મ જ ઈશ્વર છે. અને એના શરીરભૂત જીવને જગત એનાથી ભિન્ન અને નિત્ય છે. આથી તેઓ માત્ર એક બ્રહ્મને જ નહિ સ્વીકારતાં ત્રણ પદાર્થોને સ્વીકારે છે. તેમાં તેમના મતે મુક્તિ પ્રાપ્ત કરવા માટે ભગવાન વાસુદેવની કૃપા અનુગ્રહ પ્રાપ્ત કરવી જોઈએ તેઓ ચિત્ત શુદ્ધિ માટે વેદવિહિત કર્મના અનુષ્ઠાનનો પણ સ્વીકાર કરે છે. તદ્ઉપરાંત ચિત્તશુદ્ધિથી જ જીજ્ઞાસા ઉત્પન્ન થાય છે. પરીણામે મોક્ષ મેળવવા માટે કર્મ, જ્ઞાન, ભક્તિ અને પ્રપતિ વગેરે સાધનો પાયારૂપ છે. શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ પોતાના તત્વજ્ઞાનમાં ' વિશિષ્ટાદ્વૈત ' મતને પ્રિય ગણ્યો છે.

❁ દ્વૈતાદ્વૈત :- (શ્રીનિંબકાચાર્ય ઈ.સ. 1082 થી 1162)

દ્વૈતાદ્વૈત મતના પ્રદાતા શ્રીનિંબકાચાર્ય છે. તેઓ ચિત્ અચિત્ અને ઈશ્વર એમ ત્રણ પદાર્થોમાં માને છે. તેઓના મતે ચિત્ અને અચિત્ એ બન્ને બ્રહ્મથી ભિન્ન પણ છે અને અભિન્ન પણ છે. કારણ બ્રહ્મથી તેના ગુણ ભિન્ન છે તે અભિન્ન છે કારણ કે બ્રહ્મ પર આશ્રિત છે. જીવ ચિત અંશ છે, અને બ્રહ્મ અંશી છે. તેથી જીવ જ્ઞાનને ભોગની પ્રાપ્તિ માટે ઈશ્વર પર આશ્રિત રહે છે. અચિત્તત્વ ત્રણ પ્રકારનું છે. (1) પ્રાકૃત (2) અપ્રાકૃત (3) કાલમહતત્વ આદિ તત્વોને ' પ્રાકૃત ' જે તત્વમાં પ્રકૃતિનો કોઈપણ પ્રકારનો સંબંધ ન હોય તેને અપ્રાકૃત તત્વ કહે છે. જ્યારે કાલ (સમય) જડતત્વ સૃષ્ટિનો સહકારી તથા પ્રાકૃત સંપૂર્ણ પદાર્થનો નિયામક છે. તે હંમેશા ભગવાનને આધિન છે. તે નિત્ય અને વિભુ છે. તે ભૂત, ભવિષ્ય, વર્તમાન આદિ વ્યવહારનો હેતુ છે. મોક્ષપ્રાપ્તિ માટે પરમાત્માને શરણે જવું આવશ્યક છે. પ્રપત્તિ થયે ભગવાનની કૃપા ભક્ત પર થતાં ભક્તિ ઉદયને પરીણામે ભગવાનનો સાક્ષાત્કાર થતાં મુક્તિ પ્રાપ્ત થાય છે.

❁ દ્વૈતવાદ :- (શ્રીમદ્વાચાર્યજી ઈ.સ.1300)

શ્રીમદ્વાચાર્યજી દ્વૈતવાદના પ્રદાતા છે. તેમના મતે શ્રીહરિ જગતનું નિમિત્ત માત્ર છે. અને પ્રકૃતિને તેનું ઉપાદાન કારણ કહે છે. અહીં પાંચ ભેદો સ્વીકારમાં આવે છે.

- (1) ઈશ્વર અને જીવનો ભેદ
- (2) ઈશ્વર અને જડનો ભેદ
- (3) જીવ અને જડનો ભેદ
- (4) જીવ અને જીવનો ભેદ
- (5) જડ અને જડનો ભેદ

જ્યાં સુધી જીવને આ પાંચભેદોનું જ્ઞાન હોતું નથી ત્યાં સુધી તેને મુક્તિ મળતી નથી. જ્ઞાનપ્રાપ્તિથી ભગવાન પર અખંડપ્રેમ અને પરીણામ સાધી સંસારમાંથી મુક્તિ મળે છે તેમ તેઓ માને છે.

❁ શુદ્ધાદ્વૈત :- (શ્રીવલ્લભાચાર્ય ઈ.સ. 1479 થી 1530)

શુદ્ધાદ્વૈત મતના પ્રવર્તક શ્રીવલ્લભાચાર્યજી છે આ મત ને 'પૃષ્ઠિમાર્ગ' તરીકે પણ ઓળખાવમાં આવે છે. તેમના મતે જીવ બ્રહ્મ અભિન્ન છે, તે અણરૂપ છે. અહીં બ્રહ્મમાંથી જીવ આવિર્ભૂત થાય છે. અને આ જીવ બ્રહ્મની માફક નિત્યને વાસ્તવિક છે. શુદ્ધ, મુક્ત અને સંસારી એમ જીવના ત્રણ પ્રકાર છે. જેમ જીવ બ્રહ્મનો અંશ છે તેમ જગત પણ બ્રહ્મનો અંશ છે.

માટે તેમનામાં ' આનંદ ' નામનો ગુણ નથી હોતો. બ્રહ્મનું જગતમાં પરીણામ થવા છતાં કોઈ રીતે વિકાર થતો નથી. બ્રહ્મ ચિત્આનંદરૂપ અને માયાથી રહિત છે. બ્રહ્મ માયાથી અલિપ્ત છે. મોક્ષ મેળવવા ભક્તિમાર્ગ સર્વશ્રેષ્ઠ છે.

અહીં સંશોધકે ' પ્રમુખ સંપ્રદાયો ' ને વેદાંતને આધારે જે મતમતાંતરો સ્થપાયા છે, તેની સમજણ આપવાનો પ્રયાસ કર્યો છે. તેનો હેતુ સહજાનંદીય તત્વજ્ઞાનને સારી રીતે સમજવાનો છે. કારણ કે સહજાનંદસ્વામીએ શ્રીરામાનુજાચાર્યના વિશિષ્ટાદ્વૈત મતનું પ્રતિપાદન કરી સ્વામીનારાયણ વેદાંત પરિચય આપ્યો છે અને અહીંથી સહજાનંદીય પરંપરાનો પ્રારંભ થાય છે. સહજાનંદસ્વામીએ વિશિષ્ટાદ્વૈત મતને પ્રિય ગણી જીવ, ઈશ્વર, માયા, બ્રહ્મ, અને પરબ્રહ્મના ખ્યાલોને સમજાવ્યા છે.

1.2.4. સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના સંસ્થાપન સમયે રાષ્ટ્રની

પરિસ્થિતિ-એકવિહંગાવલોકન³ :-

સ્વામિનારાયણસંપ્રદાયના સંસ્થાપન સમયે રાષ્ટ્રની ઐતિહાસિક પરિસ્થિતિ, રાજકીયપરિસ્થિતિ કેવી હતી તેમજ સામાજિક અને ધાર્મિક પરિસ્થિતિ કેવી હતી તેના વિષે જાણવું પ્રસ્તુત સંદર્ભે અગત્યનું ગણી શકાય.

1.2.4.1. ઐતિહાસિક પરિસ્થિતિ :-

આ સમય ઈસુની અઠારમી સદીના ઉત્તરાર્ધનો હતો ભારતની રાજકીય પરિસ્થિતિ છિન્નભિન્ન હતી. એક તરફ મોગલ સલ્તનત ખખડી ગઈ હતી. તો પેશવાઈ સત્તા પણ નબળી પડી રહી હતી. આપણું આખું રાષ્ટ્ર નાના-નાના રાજ્યમાં વહેંચાઈ ગયું હતું. પેશવા તેમજ અન્ય મરાઠારાજ્યો અંદરો-અંદર લડતા હતા. નિઝામ રાજપૂતો તથા શિખોની વચ્ચે પણ યુદ્ધના તણખા ઝરતા હતાં લોકોનું જીવન અસ્તવ્યસ્ત હતું. આ રાજકીય અંધાધૂંધીને કારણે પિંટારા, ઠગ, ડાકૂ, કાઠી કોળી વગેરે ચોરી અને લૂંટફાટ કરતા હતા. આમ જ્યાં પ્રજાના જનમાલની સલામતી ન હતી. તો પછી લોકાચાર, પૂજા, ધર્મ અને સાંસ્કૃતિક ઉત્થાન સામાજિક ઉત્થાનની વાત કરવાને કોઈ અવકાશ ન હતો.

1.2.4.2. રાજકીય પરિસ્થિતિ :-

દિલ્હીની કેન્દ્રસ્થ મોગલ સત્તાના ઔરંગઝેબના અવસાન(ઈ.સ.1707) થી વળતાપાણી થયાં. સમગ્રદેશમાં અંધાધૂંધીની શરૂઆતને પરીણામે ઈ.સ.1739 માં ઈરાનનો શાહ નાદીરશાહ વા-વંટોળની જેમ ઘસી આવ્યો ત્યારે કત્લેઆમ અને વિનાશ ફેલાવીને મયુરાસન સહિત અટળક દોલત લૂંટીને બરબાદ કરી ગયો, છતાં તેને અટકાવવાની કોઈ શક્તિ ન હતી.

અત્યાર સુધી વેપારમાં પડેલ ઈસ્ટ ઈન્ડીયા કંપનીના અંગ્રેજ સંચાલકોએ પ્લાસીનાયુદ્ધ (ઈ.સ.1757) થી રાજકારણમાં પ્રવેશ કર્યો અને બંગાળમાં સત્તા કબજે કરી આમ છતાં એની માત્ર શરૂઆત જ અને તે પણ માત્ર બંગાળ પૂરતો મર્યાદિત હોવાને કારણે હિન્દુસ્તાનની સ્થિતિમાં કોઈ ફેરફાર થયો નહીં. ઈ.સ.1761માં અહમદશાહે નાદિરશાહની કત્લેઆમ અને લૂંટને ભૂલાવે તેવો કેર વર્તાવ્યો અને મરાઠા સાથેના પાણીપતના ત્રીજા યુદ્ધમાં મરાઠાઓને પરાજય આપી તેમની સત્તાનો પણ ઘવંશ કર્યો અહમદશાહ અવ્ધાલી પણ નાદિરશાહની માફક લૂંટ કરીને અફઘાનીસ્તાન જતો રહ્યો. દિલ્હીનું શાસન મોગલવંશજોના હાથમાં જ રહ્યું પણ તે માત્ર કેહવાતા બાદશાહ હતા તેના મોટા ભાગના સૂબાઓ સ્વતંત્ર રાજા થઈ બેઠા હતા.

આમ સહજાનંદસ્વામીના જન્મપૂર્વે હિન્દુસ્તાનનું રાજકીય ચિત્ર બહુ ઉજ્જવળ દેખાતું નથી સામાન્ય માણસોને તેની ઉપર કોણ રાજ્ય કરે છે તેની બહુ પરવા ન હતી. ઈ.સ. 1757 ના પ્લાસીનાયુદ્ધે આમજનતામાં જે અસર કરી હતી તેનાથી અનેક ગણી અસર ઈ.સ. 1770 ના દુષ્કાળે કરી.

સહજાનંદનસ્વામીના જન્મસમયે હિન્દુઓમાં સૌથી શક્તિશાળી રાજ્યકર્તા તરીકે દક્ષિણના હૈદર, ટીપુ અને મરાઠાઓ હતા. હૈદરના અવસાન બાદ તેના પુત્ર ટીપુએ પણ અંગ્રેજોની ઉઘ હરામ કરી દીધી હતી.

આ હતી સહજાનંદસ્વામીના જન્મ અને બાળપણ સમયની હિન્દુસ્તાનની સ્થિતિ, હવે ગુજરાતની સ્થિતિ જોઈએ. "આ ગાળામાં ગુજરાતમાં મરાઠી સત્તાનો ઉદય થયો વડોદરામાં ગાયકવાડની સત્તા આવી પરંતુ તે શાંતિ લાવી શકી ન હતી. મુગલ શહેનશાહ, સ્થાનિક નવાબો, ઠાકોર, ગાયકવાડ અને પેશવા એમ ચાર ચાર સત્તાધારીઓના માણસો કર ઉઘરાવવા એક જ સ્થળે ભેગા થઈ બીચારા ગામડાના માણસોને હેરાન કરી તેમની પાસેથી કર ના નાણા કઢાવતા."⁴

ગુજરાતની આવી સ્થિતિનાં કારણો જોઈએ તો ઈ.સ. 1753 માં ગુજરાતમાં મોગલાઈનો અંત આવ્યો. મરાઠા હકુમતની સ્થાપના થઈ ગાયકવાડ અને પેશવાના ઝઘડાને કારણે અંગ્રેજો ફાવ્યા અને ઈસ્ટ ઈન્ડીયા કંપનીની સત્તા ગુજરાત ઉપર શરૂ થઈ આ સમયે સહજાનંદસ્વામી ગામડાઓમાં ધર્મનો ફેલાવો કરી રહ્યાં હતા.

1.2.4.3 સામાજિક પરિસ્થિતિ :-

સહજાનંદસ્વામીના પ્રાગટ્ય સમયે સામાજિક પરિસ્થિતિ પણ નિરાશાજનક હતી. લોકો અંધશ્રદ્ધા, વહેમ અને ભૂતપ્રેતની માન્યતાઓમાં ડૂબેલાં હતા. રાજકીય રીતે ગુજરાત કાઠિયાવાડ અનેક નાના-નાના ટૂકડામાં વિભક્ત હતું. તેથી કાઠી, કોળી જેવી લડાયક કોમને રાજ્ય સાથે કોઈ વાંધા-વચકા થતાં બહારવટે નીકળી પડતાં. ઘાડપાડુ અને લૂંટારાઓના ટોળાઓ પણ ગામે ગામ ફરતા, ગામને લૂંટતા અને સામનો કરનારની કરપીણ હત્યાઓ પણ કરતા. નાના ગિરાસદારો અને ઠાકોરોમાં તેમને નાબૂદ કરવાની તાકાત નહોતી. અંદરો અંદરના કુસંપને કારણે તેમને રાજ્યશ્રય પણ મળી રહેતો આમ, રાજકીય અંધાધૂંધીને કારણે લોકોનું સામાજિક અને આર્થિક જીવન પણ મુશ્કેલીભર્યું હતું.

ગુજરાતની રાજસત્તા નિઃસહાય હતી. તેથી જનસમાજમાં અને ગામડામાં મહાજનોનું વર્ચસ્વ વિશેષ હોવાથી તેઓ જ ગામના સર્વોપરી હતા. આ કારણે તેમનો અંકુશ ધર્માચાર્યો ઉપર રહેતો. " આ વખતના મહાજનોનું મહત્વ મુખ્યત્વે કરીને વલ્લભસંપ્રદાય કે જૈન મતમાં હતું. એ બન્ને પંથો બહુ અધોગતિએ પહોંચેલા હતા. ધર્મને નામે અનીતિ જ ધર્મરૂપ થઈ ગઈ હતી."⁵

આ સમયે સહજાનંદ સ્વામીએ સાદા જીવનનું ઉચ્ચતમ ધોરણ રજૂ કર્યું તેનો ઉદ્દેશ સંતની શૈલીનો નહિ પણ સમાજ સુધારકની શૈલીનો હતો. પ્રજાનું નિમ્ન બનતું નૈતિક અધઃપતન ટકાવી રાખવા સહજાનંદસ્વામીએ ઉપદેશો આપ્યા. તેમનું મુખ્ય લક્ષ્ય આચારશુદ્ધિ દ્વારા અધ્યાત્મ જ્ઞાન પ્રાપ્તિનું હતું.

1.2.4.4 ધાર્મિક પરિસ્થિતિ :-

ધાર્મિકદ્રષ્ટિએ જોઈએ તો સહજાનંદસ્વામીના પ્રાગટ્ય સમયે વલ્લભ મત અને જૈન મત મહાજનોમાં વિશેષ પ્રચલિત હતા. " આ સિવાય ગુજરાતમાં અનેક પંથો ચાલી રહ્યા હતા, કબીરપંથી, કૌલ, કુંડાપંથી, શાકત, વામમાર્ગી, શુષ્ક વેદાંતિ વગેરે નામો વિશેષ જાણીતા છે. " આ સર્વપંથીઓના

ઉપાસનાના માર્ગ પણ અલગ-અલગ છે. દેવી પૂજા કે કાળભૈરવની પૂજામાં પશુ બલી ચટાવવામાં આવતો ચઝામાં પશુની હિંસા થતી. શિવ, હનુમાન, ગણપતિ, સૂર્ય વગેરે દેવોની ઉપાસના સાર્વત્રિક હતી. વૈરાગીઓ મોટા-મોટા ટોળામાં ફરતા તેમનો હાક રાજા-મહારાજ જેવો હતો, તેમની સવારી જે ગામોમાં જતી ત્યાં સાપનો ડર બતાવી ભોજન અને ધનની માંગણી થતી. અને તેઓ લોકોને માનસિક ત્રાસ આપતા.

ગ્રામ્યપ્રજા મહદઅંશે ધર્મભીરુ અને જ્ઞાનપીપાસુ હતી. લોકોની જ્ઞાનપીપાસા સંતોષવાનો માર્ગ આખ્યાનો અને કિર્તનો હતા. શ્રીમદ્ભાગવત અને રામાયણની પારાયણો થતી. રામજી મંદિરો અને હવેલીઓની સંખ્યા વધતી જતી હતી. શ્રી કૃષ્ણ લીલા ચરિત્રો ગવાતા. આ કૃષ્ણપ્રેમની લીલાના ગાને હવેલીઓમાં અને તેમના મહારાજોમાં ભક્તિને સ્થાને અને ભક્તિના નામે અનાચાર જેટલા પ્રમાણમાં વ્યાપક બન્યો કે ખુદ અનાચાર જ ભક્તિમાં ફેરવાઈ ગયો એ સમયે સ્થળે-સ્થળે વલ્લભમતમાં મંદિરો ઊભા થયા. નાના-નાના ગામડાઓમાં મહાપ્રભુજીની બેઠક નાનું વલ્લભમંદિર દેખાવા લાગ્યા. ટૂંકમાં ગુજરાત વલ્લભમતનું ધામ બની ગયું. સાથે-સાથે ધાર્મિક વાતાવરણ ડહોળાયેલું હતું. સમાજમાં વહેમ, અજ્ઞાન અને અધાર્મિકતાથી દંભ, દુરાચાર અને વટાળ વધી પડ્યા હતા. દુષ્ટજનોને લીધે ધાર્મિક લોકોને સહન કરવું પડતું હતું. શાસ્ત્રોના અર્થો મનફાવે તેમ અવળા કરનાર પંડિતો અને ગુરુઓએ સ્થાન જમાવ્યા હતા. વૈદિક ધર્મના તમામ નિયમોની અવગણના થતી હતી. લોકો મધ, માંસ અને મૈથુનમાં આસક્ત હતા. મોટે ભાગે લોકો ઉપરથી વૈષ્ણવ કે જૈન જણાતા હતા પણ અંદરથી શાકત આચારોનું આચરણ કરતા. " એ સમયમાં અહેમદાબાદમાં ઉચ્ચ ગણાતી બ્રાહ્મણકોમના એક ગૃહસ્થના ઘરમાંથી પ્રિતી ભોજન માટે તૈયાર રાખેલું 60 મણ માંસ નિકળ્યું હતું. જ્યારે અહિંસક ગણાતી વ્યક્તિની આ સ્થિતિ હોય ત્યારે સમાજનું આચરણ સમજી શકાય તેવું હોય."

આમ ગુજરાતમાં પ્રજાની સ્થિતિ નિરાશજનક હતી. ધર્મનું સ્વરૂપ વિકૃત બની ગયું હતું. વૈષ્ણવોમાં ધર્મ સહિત ભક્તિનો લોપ થયો હતો. આચાર્યોની પૂજા ઈશ્વર તરીકે થવા લાગી હતી. મંદિરોમાં દર્શન સમયે સ્ત્રી પુરુષોનું મિશ્રણ થતું, તેમાંથી અનિષ્ટો ઉત્પન્ન થતા. આમ ધર્મની વિસ્તૃત અને વ્યાપક ભાવના નષ્ટ થઈ ગઈ હતી.

આવા ઐતિહાસિક, રાજકિય, સામાજિક અને ધાર્મિક વાતાવરણમાં ગુજરાતનું નવનિર્માણ કરવું એ દુષ્કર હતું. આપણી સંતપરંપરાએ આવી પરિસ્થિતિનો સામનો કરીને ધર્મના સનાતન સત્યો અને તત્વો જાળવવામાં અમૂલ્ય ફાળો આપ્યો છે. ગુજરાતમાં આ સમયમાં અનેક ભગવદ્ભક્તોનો ઉદ્ભવ થયો. ગુજરાત બહારથી પણ અનેક ભક્તોએ અહિં વસવાટ કર્યો એ જ બતાવે છે કે ગુજરાતમાં અશુદ્ધિઓ દૂર કરવા કોઈ મહામાનવીની જરૂર હતી. એ મહામાનવી એટલે સહજાનંદસ્વામી. તેમણે પાપો અને દુરાચારોનો પડકાર ઝીલીને લોકોને પરિશુદ્ધ કર્યા. તેઓ પ્રથમ તપ:પુત બની ઉપદેશક બન્યા. તેઓએ પરમાર્થ પરાયણતા દ્વારા ઈશ્વરપરાયણતા પ્રાપ્ત કરી. જે માટે સહજાનંદ સ્વામીના જીવન અને કવનને ટૂંકમાં સહજાનંદી જીવનચરિત્રને સમજવું ઘટે.

1.3. સહજાનંદસ્વામીનું જીવનચરિત્ર :-

1.3.1. અવતાર પ્રયોજન :-

ભારતની ભૂમિ પરમપવિત્ર અને ભાગ્યશાળી છે. ઋષિમૂનીઓએ અને મહાનસંતોએ ભારતમાં અવતરી ભારતીય સંસ્કૃતિનું વિશિષ્ટ રીતે સર્જન કર્યું. એ સંસ્કૃતિને ટકાવી રાખવા મહાન સંતપુરુષો ભારતમાં સતત વિચરણ પણ કરે છે, એવી ઇતિહાસ સાક્ષી પૂરે છે. પણ જ્યારે કાળનું બળ વધારે જણાય, સંત પુરુષોની સામે પણ ઉપદ્રવ થતા હોય, ભક્તોને ભીડ પડતી હોય, અધર્મ ઠેરઠેર વ્યાપી ગયો હોય, લોકોએ આચાર-વિચારને અભેરાઈ ઉપર ચડાવી, ધાર્મિક સંસ્કૃતિને લાંછન લાગે તેવું વર્તન કરવા માંડ્યું હોય ત્યારે દુષ્ટદમન, ભક્ત સહાય અને ધર્મસ્થાપના માટે પોતાના ધામમાં સાકારરૂપે રહેલા છતાં અણુ-અણુમાં વ્યાપેલા પરમાત્મા કૃપા કરીને આ ભૂમંડળમાં પ્રગટ થાય છે.

વૈજ્ઞાનિક દ્રષ્ટિએ વિચારીએ તો અણુમાં ખૂબ જ શક્તિ છે. અને અણુબોમ્બની બનાવટ એ શક્તિનું મૂર્તસ્વરૂપ છે. જડતત્વોમાં પણ આવી મહાન અણુશક્તિ છે. પરંતુ સુક્ષ્માતિત સુક્ષ્મચેતનતત્વ-આત્મતત્વ અને એનાથી પર પરમાત્મતત્વ તેની શક્તિ અનંત અને અપાર છે. તેનું પ્રમાણ બુદ્ધિપ્રધાન પ્રયોગો દ્વારા થઈ શકે નહિ. બુદ્ધિની મર્યાદાની પેલીપારની શ્રદ્ધાની એ વાત છે, આધ્યાત્મિક ક્ષેત્રની બાબત છે. એના આધ્યાત્મિક સફળ પ્રયોગો ભારતના અત્યંત શ્રદ્ધાળુ સંત-ભક્તજનોએ સફળતાપૂર્વક કર્યો

છે. આસુરીત્વ જ્યારે દૈવી તત્વોવાળા સંતમહાત્માને દબાવે છે ત્યારે તેમના આત્મ તત્વમાંથી, હૃદયના ઉડાણમાંથી ઉદ્ભવેલા આંદોલનો પરમતત્વને ટંટોળે છે.

સાત્વીક ભક્તિવાળા પવિત્ર હૃદયના અણુઓમાં એવી અપારશક્તિ હોય છે. અને પરમતત્વની શક્તિ તો અનંતગણી અને અમાપ છે. તે ભક્તની સહાયમાં, ધર્મનીરક્ષામાં તરત પ્રગટ થઈ આવે છે. આ આધ્યાત્મિક પ્રયોગોની ખાત્રી ભારતમાં થયેલા ભગવાનના અવતારો કરાવે છે.

જડતત્વના અણુમાં અમુક જ પ્રકારની શક્તિ હોય, પરંતુ અદ્ભુત શક્તિ ધરાવતા પરમાત્મામાં તો અપાર સામર્થિ છે. જે વખતે જેવું કાર્ય તે વખતે તેવું રૂપ ધારણ કરે છે. અને તે કાર્યને અનુરૂપ ઐશ્વર્ય ધરાવે છે. પરશુરામ, શ્રીરામ, શ્રીકૃષ્ણ, બુદ્ધ, કલ્કી વામન, નૃસિંહ, વરાહ, કચ્છ, મત્સ્ય વગેરે ભગવાનના અવતારો થયા છે. મનુષ્યરૂપે પણ પ્રગટ થઈ અનંતલીલા, ઐશ્વર્યો બતાવ્યા છે. પરમાત્માની શક્તિ તો અનંત છે. રામરાજયનો આદર્શ જગતને બતાવવા ભગવાન સ્વરૂપે પ્રગટ થયા અને સત્ય, ધર્મ અને મર્યાદાનું સ્થાપન કર્યું એ પછી પુનઃધર્મની ગ્લાની થતાં શ્રીકૃષ્ણ ભગવાનનો અવતાર થયો ત્યારે કંસ, શિશુપાલ, જરાસંઘ, કાલયવન આદિ દુષ્ટોનો નાશ થયો.

આ બધા અવતારો નાના-મોટા અસુરોના વિનાશને માટે મુખ્યત્વે થયેલા હતા. ગીતામાં અર્જુનને ઉદેશીને ધર્મસ્થાપન માટે ભવિષ્યમાં પણ બીજા અવતાર થશે એવો ભાવાર્થ ભાગવતના નીચેના શ્લોક ઉપરથી ફલિત થાય છે.

અન્યોઽપિ ધર્મરક્ષાયૈ દેહઃ સંશ્રિયતે ભયા ।

વિરામાયાપ્યધર્મસ્ય કાલે પ્રભવતઃ કચિત્ ॥

(ભાગવત 10-50-10)

ભગવાન શ્રીકૃષ્ણ કહે છે કે - ધર્મ રક્ષણ માટે અને વૃદ્ધિ પામતા અધર્મનો નાશ કરવાને માટે કોઈક સમયમાં હું બીજે પણ અવતાર ધારણ કરીશ.

અસૂરોનો વિનાશ કરવો, ભક્તનું રક્ષણ કરવું એ તો ભગવાન પોતાના ધામમાં રહ્યા થકી પણ સંકલ્પમાત્રથી જ કરી શકે છે. એટલામાટે તેમને પૃથ્વી પર પધારવું પડે એવું નથી, નહીંતો તેમની શક્તિની એટલી મર્યાદા ગણાશે પરંતુ પોતે મનુષ્ય જેવા થાય, અનેક લોકોના પ્રસંગમાં આવે

અને તે તેમને યથાર્થ ઓળખે તો તેમનું કલ્યાણ થાય, ભકતને લાડ લડાવાય પોતાના સામીપ્યનું જીવનકાળમાં જ સુખ મળે તેવા વિવિધ આશયે ભગવાન પૃથ્વી ઉપર પધારે છે. ભારતની ભાગ્યવંતી ભૂમિની એ વિશિષ્ટતા છે.

1.3.2 સહેતુક પ્રાગટ્ય⁶ :- (ધાર્મિકઆધારો)

સહજાનંદસ્વામીના પ્રાગટ્ય સમયે ઐતિહાસિક, રાજકીય, સામાજિક અને ધાર્મિક પરિસ્થિતિ કેવી વિષમ હતી તેનો ચિતાર આપણે અગાઉ જોયો. આવી પરિસ્થિતિમાં પવિત્ર અને સાચી ધર્મભાવનાવાળી પ્રજા ત્રાહિમામ પોકાર કરી રહી હતી. ધર્મરક્ષક અને સત્યપથદર્શક જ્યોતિર્ધર, વિશ્વને અભિનવ સંદેશો આપે એવા માનવહિતચિંતક અને ઉદ્ધારક યુગાવતારીની આતુરતાથી રાહ જોઈ રહી હતી.

यदा यदा हि धर्मस्य ग्लानिर्भवति भारत

अभ्युत्थानमधर्मस्य तदात्मानं सृजाम्यहम् (ગીતા-4-7)

ભગવાન શ્રીકૃષ્ણ કહે છે કે - " હે અર્જુન ! જ્યારે જ્યારે ધર્મની ગ્લાનિ અને અધર્મની વૃદ્ધિ થાય છે ત્યારે ત્યારે (યુગે યુગે) હું અવતાર ધારણ કરું છું. એ ગીતાના વચનને સત્ય કરવા સમય પાકી ગયો હતો. વળી કળિયુગમાં ભગવાન અવતાર લેશે એવો ભાવાર્થ નીચેના શ્લોકમાંથી પણ સ્પષ્ટ થાય છે.

(1) दत्तात्रयः कृतयुगे त्रेतायां रघुनन्दनः

द्वापरे वासुदेवः स्यात् फलौ स्वामिघृषात्मश्चः

(બ્રહ્માંડપુરાણ)

અર્થઘટન :- સતયુગમાં દત્તાત્રેય ભગવાન, ત્રેતાયુગમાં રામચંદ્રજી ભગવાન, દ્વાપરયુગમાં વાસુદેવ(શ્રીકૃષ્ણભગવાન) અને કળિયુગમાં ધર્મસુતસ્વામી(ભગવાન સ્વામીનારાયણ) અવતાર લેશે.

(2) पाखंड बहुला लोक स्वामिनाम्ना हरिःस्वयम्

पापपंक निमग्नं तज्जगद्द्वारयिष्यति: (બ્રહ્માંડપુરાણ)

અર્થઘટન :- જ્યારે લોકોના પાખંડ ફેલાશે ત્યારે પોતે (પૂર્ણપુરૂષોત્તમ) સ્વયં શ્રીહરિનારાયણ(શ્રીસ્વામિનારાયણ)નામ ધારણ કરી પાપરૂપ કાદવમાં ખૂંચેલા જગતનો ઉદ્ધાર કરશે.

(2) किरातूहणञ्च पुलिन्द पुष्कसा आमीरकंकयवना खासादयः
येन्दे च षापी यपुपाश्रयाश्रयाः शुध्यन्ति तस्मै प्रभविष्णवे नमः

(भागवत 2/5/18)

अर्थघटन :- किरात्, हूण, अंध, पुसीद, पुष्कस, चांडाण, आभिर, काढी, मुसलमान, ખવાસ આદિક નિચલી ઘરની પ્રજા તથા ગમે તેવા પાપી હોય તે પણ જેનો આશ્રય કરીને અથવા જેના આશ્રિતોને આશ્રય કરી શુદ્ધ થાય છે એવા આગળ પ્રગટ થનાર ભગવાનને નમસ્કાર છે.

मया कृष्णेन निहताः आर्जुनन रणेषु ये ।

प्रवर्तयिष्यंत्यसुराः तत्त्वधर्म सदा क्षितौ ॥

धर्मदेवात्तदाभूमौ नरनारायणात्मना ।

प्रवृत्तेडपिकलौ बहमून भूत्वाडहं सामगो द्विजः ॥

(वासुદેવ મહાત્મ્ય 18/43/44)

અર્થઘટન :- કૃષ્ણ ભગવાન કહે છે કે હે બ્રહ્મણ :-

અર્જુનની સાથે મારા વડે યુદ્ધભૂમિમાં જે લોકો મરાયા હતા તે અસુરો જ્યારે પૃથ્વી ઉપર અધર્મ ફેલાવશે ત્યારે કળિયુગમાં ધર્મદેવથી ઉત્પન્ન થઈને સામવેદી બ્રાહ્મણકુળમાં નરનારાયણ નામે કહેવાઈશ.

આ શાસ્ત્રવચનોને સત્ય કરવા હવે વધુ વિલંબ કરવા જેવો ન હતો.

બદ્રિકાશ્રમમાં નરનારાયણદેવ સભા કરી બિરાજ્યા છે, ધર્મદેવ ભક્તિમાતા અને ઋષીમુનીઓ નરનારાયણ ભગવાનના દર્શનમાં અને તેમના મુખકમળની વાણી સાંભળવામાં એકાગ્રવૃત્તિવાળા હતા. તે જ સમયે દુર્વાસામુનિ ત્યાં આવે છે. કોઈનું ધ્યાન તેમના તરફ ગયેલું ન હોવાથી તેમને આવકાર મળ્યો નહીં તેથી ક્રોધના સામાન્ય અંગવાળા દુર્વાસાએ સહુને પૃથ્વી પર મનુષ્ય તરીકે જન્મ પામશો એવો શાપ આપ્યો. પરંતુ ધર્મદેવ અને ઋષિમુનિઓએ આવકાર ન આપી શકવાનું ખરૂં કારણ સમજાવતાં ને વિનંતી કરતાં સ્વયં પરમાત્મા, ધર્મઅને ભક્તિગૃહે પુત્રરૂપે અવતરી તેમનું ને જગતનું કલ્યાણ કરશે. એવો અનુગ્રહ કર્યો, ઉદ્ધવજીને પણ કહ્યું કે તમે દ્વિજકુળ માં અવતાર લેશો. સહુને ઉદેશીને દુર્વાસા મુનિએ જણાવ્યું કે :-

'' જ્યાં જ્યાં હશે ત્યાંથી તણાઈ, આવશો પ્રભુ પાસલે ધાઈ
પછી નરવીરના સખા થાશો, મારા શાપથી તર્ત મુકાશો ''

(ભક્તચિંતામણી પ્ર. 7)

જન્મ ધરવાનું નિમિત્ત ઉભું કરવા જ પરમાત્માએ આ પ્રસંગ ઉપસ્થિત કર્યો એવી સંપ્રદાયના ગ્રંથોમાં કથા છે.

1.3.3 શ્રીસહજનંદસ્વામીનું પ્રાગટ્ય :-

ઉત્તરપ્રદેશના ઈટારપુર ગામમાં સામવેદી સરવરીયા બ્રાહ્મણ બાલશર્મા અને ભાગ્યવતી નામે દંપતિ રહેતા હતા. તેમને ત્યાં સં. 1796 ના કારકસુદ એકાદશીને દિવસે દેવશર્મા નામે દેવી બાળકનો જન્મ થયો. ઉમરલાયક થતા દેવશર્માનું લગ્ન છપૈયાગામમાં વસતા કૃષ્ણાશર્માના દિકરી પ્રેમવતી(બાલાદેવી) સાથે થયું તેઓ ધર્મદેવ અને ભક્તિદેવીના નામે ઓળખાવા લાગ્યા કારણકે તેમનું જીવન અતિપવિત્ર અને ધર્મપરાયણ તેમજ ભક્તિપ્રધાન હતું. વિક્રમ સંવત 1837 નાં ચૈત્ર સુદ નવમીને સોમવાર તા. 2/4/1781 ની રાત્રે દશઘટીકા (લગભગ 10-10 વાગે) પુર્ણપુરુષોત્તમ નારાયણ છપૈયામાં ધર્મદેવ અને ભક્તિદેવીના ગૃહે પુત્રરૂપે પધાર્યા.⁷ તેમનું બાળપણનું નામ ' ઘનશ્યામ ' રાખવામાં આવ્યું હતું.⁸ તેમના સુકોમળ ચરણોમાં સોળ ચિન્હો હતા.⁹

1.3.4 બાળલીલા :-

પ્રાદુર્ભાવિ થતાં જ બાળ ઘનશ્યામે માતાપિતાને કૃષ્ણરૂપે દિવ્યદર્શન આપી પોતાના પરમાત્મસ્વરૂપનું દિવ્યજ્ઞાન કરાવ્યું. તિપ્રબુદ્ધિશક્તિ, યાદશક્તિ અને ગ્રહણશક્તિ હોવાથી પિતા પાસે વેદાંત, ભાગવત, પુરાણ, મિમાંસા, ઉપનિષદ વગેરે સત્શાસ્ત્રોનો અભ્યાસ ટૂંક સમયમાં કરી અને સર્વશાસ્ત્રના દોહનના સારસ્વરૂપે એક ગુટકો પણ પોતે જાતે તૈયાર કર્યો¹⁰ બાળ ઘનશ્યામની આઠવર્ષની ઉંમર થતાં વેદોક્ત વિધિથી ઉપનયન સંસ્કાર કરવામાં આવ્યો. બાળલીલા કરતા કરતા અગિયાર વર્ષની ઉંમર થયે માતા અને પિતાને દિવ્યગતિ આપી.

માતા-પિતા પ્રત્યેની ફરજ પૂર્ણ થયે ઘનશ્યામે ગૃહત્યાગ કરી મહાભિનિષ્ક્રમણ કરવાનો દ્રઢ નિશ્ચય કર્યો. અયોધ્યાથી હિમાલય તરફ વનવિચરણ શરૂ કર્યું, અને તપસ્વીના જેવો વેશધારણ કર્યો હોવાથી 'નિલકંઠવર્ણી ' તરીકે ઓળખાયા. માત્ર અગિયાર વર્ષની કુમળી વયે ગૃહત્યાગ કરી નીકળેલા નિલકંઠે સાત વર્ષ એક માસ અને અગિયાર દિવસ તપ અને તિર્થાટન કરી અઠાર વર્ષની વયે તેની સમાપ્તી કરી.¹¹

સહજનંદસ્વામીનું પ્રાગટ્ય ઉત્તરપ્રદેશ (છપૈયાગામ)માં થયું અને પોતાનું અવતારીકાર્ય ગુજરાતમાં આવી વિસ્તાર્યું સંવત 1856 ના શ્રાવણવદ ૯૬

ને તા. 21/8/1799 ને બુધવારના રોજ સોરાષ્ટ્રના લોજપુર ગામે વાવ ઉપર નિલકંઠવર્ણી પધાર્યા¹² લોજ ગામમાં રામાનંદસ્વામીના આશ્રયમાં મુક્તાનંદસ્વામી સહિત પચાસ જેટલા ત્યાગી સાધુઓ રહેતા હતા ત્યાં સૌપ્રથમ સુખાનંદસ્વામી સાથે તેઓની મુલાકાત થતાં મુક્તાનંદસ્વામીને મળવા માટે નિલકંઠવર્ણીને વિનંતી કરે છે અને નિલકંઠવર્ણી મુક્તાનંદસ્વામીને મળે છે. અને રામાનંદસ્વામીના આશ્રયમાં રહેવાનો નિર્ણય કરે છે. આ સમયે રામાનંદસ્વામી ભૂજમાં હોવાથી નિલકંઠવર્ણીનો મેળાપ તેમની સાથે થયો નહીં.

1.3.5 ગુરુશિષ્યનું મિલન અને સંપ્રદાયના ગુરુપદે સ્થાપન :-

ઉદ્ધવસંપ્રદાયનું સ્થાપન કરનાર રામાનંદસ્વામીએમ કહેતા કે " હું ડુગડુગી વગાડનારો છું અને ખરો રમનાર નટ તો હવે આવશે."¹³ નિલકંઠવર્ણી (સહજાનંદસ્વામી) ના આગમનની પ્રતિક્ષામાં રહેલા રામાનંદસ્વામી અને સહજાનંદસ્વામીનું મિલન સં 1856 ના જેઠવદ બારસ ને ગુરુવારે તા. 19/6/1800 ના રોજ પીપલાણામાં થયું.

સંવત 1857 ની પ્રબોધિની એકાદશીને તા. 29/10/1800 ને બુધવારે રામાનંદસ્વામીએ નિલકંઠવર્ણીને ભાગતીદિક્ષા આપીને તેમના ' સહજાનંદ' અને ' નારાયણમુનિ ' એમ બે નામ રાખ્યા.¹⁴ અને ગુરુ રામાનંદસ્વામીના અત્યંત આગ્રહને વશ થઈ સહજાનંદસ્વામીએ સંપ્રદાયની ધર્મધુરા સંભાળી અને જેતપુરમાં ધામધૂમથી સં 1858 ની પ્રબોધિની એકાદશી તા. 16/11/1801 ને સોમવારે ધર્મધુરા સોપવામાં આવી આ શુભપ્રસંગે પ્રસન્ન થયેલા ગુરુની આજ્ઞાથી સહજાનંદ સ્વામીએ સ્વ-ભક્તની કૃષ્ણા અને દયાના દર્શનરૂપ બે અદભૂત વરદાન માગ્યા તે મુજબ (1) તમારા ભક્તને એક વિંછીનું દુઃખ થવાનું હોય તો તેને બદલે એ દુઃખ મને ભલે રૂંવાડે-રૂંવાડે કોટિગણુ થાઓ પણ તે ભક્તને ન થાઓ. (2) પ્રારબ્ધકર્મ પ્રમાણે તમારા ભક્તને રામપાત્ર મળવાનું હોય તે મને આવો પણ તે ભક્ત અન્નવસ્ત્રે સુખી રહે.¹⁵ નાની વયમાં સહજાનંદસ્વામીએ સંપ્રદાયની જવાબદારી સંભાળ્યા પછી એકાદમાસમાં 1858 ના માગસર સુદ તેરસે ફોણીમાં રામાનંદસ્વામીએ ભૌતિકદેહનો ત્યાગ કર્યો.¹⁶ રામાનંદસ્વામીના સ્વધામગમનના ચૌદમા દિવસે વિરાટ સભા ભરીને એકેશ્વરવાદની સ્થાપના માટે પુર્ણપુરુષોત્તમ સહજાનંદસ્વામીએ 'સ્વામિનારાયણ' નામનો મહામંત્ર ફોણીની ધરતી પર આપ્યો અને પોતે જ પોતાનું નામભિદાન ' સ્વામિનારાયણ ' આપ્યું અને તેનો

જપ, તપ, ધૂન, કરવાની આજ્ઞાના કરી. સ્વામિનારાયણ મહામંત્રના પ્રચારથી ઉદ્ધવસંપ્રદાયને લોકો સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના નામથી ઓળખવા લાગ્યા.

1.3.6 સદાવ્રતો અને સંપ્રદાયનો વિકાસ¹⁷ :-

શ્રી સહજાનંદસ્વામીએ શરૂઆતમાં ઠેરઠેર સદાવ્રતો ખોલાવી અન્નદાન મહાદાન છે એ સમજાવ્યું. તેમજ સર્વધર્મના શિષ્યોનો પોતાના શિષ્યોમાં સમાસ કર્યો. કોઈપણ દેવની નિંદા ન કરતા સર્વને એકેશ્વરવાદમાં જોડતા રહ્યાં અને એ રીતે પરમ ઉજ્જવળ સંપ્રદાયનો વિસ્તાર વધતો ચાલ્યો. દેહની ક્ષણભંગુરતા બતાવતા દુર્લભ માનવદેહની સાર્થકતા કરી દેવા સમજાવતા, જાતિ અને સદાચારનામાર્ગે વાળવા આશ્રિતને પાંચ નિયમો આપ્યા જેને પંચવર્તમાન ગણવામાં આવે છે.

- (1) ચોરી ન કરવી
- (2) વ્યભિચાર ન કરવો
- (3) દારૂ ન પીવો
- (4) માંસ ન ખાવું
- (5) વટલવું કે વટલાવવું નહીં

સત્સંગના આ પંચવર્તમાનનું પાલન અસંખ્ય લોકોએ કર્યું છે. સહજાનંદસ્વામીએ કચ્છથી શરૂ કરી ગુજરાત કાઠિયાવાડના ગામેગામ ફરી વિશુદ્ધધર્મ પ્રવર્તાવ્યો. ધર્મ પાળ્યો અને પળાવ્યો. એ રીતે સ્વામિનારાયણ ધર્મ સમગ્ર દેશમાં વિસ્તરતો ગયો.

1.3.7 અહિંસાચક્ષુ, હૃદયપરિવર્તન અને વ્યસનત્યાગ¹⁸ :-

સહજાનંદસ્વામીએ અહિંસાધર્મ પુનઃસ્થાપિત કર્યો. ફક્ત કર્મથી નહિ પરંતુ મનવાણીથી પણ અહિંસક બનાવાની આજ્ઞા કરી. શિક્ષાપત્રીથી માનવ સ્વભાવને પારખીને ' સ્ત્રી, ધન અને સામ્રાજ્યની પ્રાપ્તિ માટે પણ કોઈની હિંસા ન કરવી તેમજ કોઈ જીવ પ્રાણી માત્રની હિંસા ન કરવી ' એવી આજ્ઞા કરી તે સમયમાં હિંસામયચક્ષુ બંધ કરાવી અહિંસામયચક્ષુ શરૂ કર્યાં. અને અહિંસકચક્ષુનું પ્રતિપાદન થયું.

સહજાનંદસ્વામીએ મુમુક્ષુને, વિદ્વાનોને મતવાદીઓને અને સામાન્ય જનતાને ધર્મપરાયણ બનાવી આકર્ષ્યા, પણ તે સિવાય સમાજ માટે ભયરૂપ એવા ચોર, ડાકુ અને લુંટારૂઓ અને પાપીઓને પણ ધાર્મિક બનાવી નવજીવન બક્ષ્યું. અનેકના હૃદય પરિવર્તન કર્યાં. વડતાલના જોબનપગી

લુંટારાને ભક્ત બનાવી શરણમાં લીધો.

આ ઉપરાંત કાઠી, કોળી અને આહિર જેવી જાડી અને કરડી જાતિઓમા પણ અદભૂત પરિવર્તન આણ્યું. હોકા, બીડી, જુગાર, લૂંટફાટ વ્યસનોથી મુક્ત બનાવી પોતાના આશ્રિત બનાવ્યાં, અને અનેકના જીવનમાં અદભૂત પરિવર્તન લાવ્યા. વ્યસનીઓને ' પંચવર્તમાન ' આપી વ્યસનમૂક્ત કર્યા અને પોતાના ઐશ્વર્યના દર્શન કરાવી પરમભક્ત બનાવ્યા.

1.3.8 સમાધિ પ્રકરણ અને સંતોની કસોટી¹⁹ :-

યમ, નિયમ, આસન, પ્રાણાયામ, પ્રત્યાહાર, ધ્યાન અને ધારણા પછી સમાધિઅવસ્થા જે અત્યંત દુર્લભ છે જેને અષ્ટાંગયોગ કહે છે. સહજાનંદસ્વામીએ વનવિચરણ દરમ્યાન ' ગોપાળયોગી ' પાસેથી અષ્ટાંગયોગની સાધના કરી સિદ્ધ કર્યો હતો. પોતાના અપ્રતિમ ઐશ્વર્ય અને દર્શનયાત્રાથી હજારો માણસોને સમાધિ થઈ જતી. સમાધિમાં નાડીપ્રાણ ખેંચાઈ જતા અને દિવ્યસુખનો અનુભવ થતાં કોઈકને થોડીવાર, કોઈકને કલાક કે દિવસો અને કોઈકને મહિનાઓ સુધી સમાધિ રહેતી. સહજાનંદસ્વામી સમાધિમાં રહેલ ભક્તને સ્પર્શમાત્રથી જગાડતા અને એ રીતે સમાધિ પ્રકરણ દ્વારા જીવને પોતાના સાચા સ્વરૂપનો દ્રઢનિશ્ચય કરાવી ધર્મભક્તિના નિયમ આપી પોતાના પ્રાગટ્યનું સાફલ્ય અને જીવન સાફલ્યનો ઉદ્દેશ સહજાનંદસ્વામીએ પૂર્ણ કર્યો. તે સમયમાં સમાજમાં રૂઢ દૂષણોને દૂર કરવા અધ્યાત્મની તાત્કાલિક જરૂર હતી અને તે માટે સંતોનું જીવન સમાજના ઉચ્ચ જીવનઘડતર માટે ન્યોરચાવર કરવા માટે સહજાનંદસ્વામીએ પાંચસો પરમહંસોને એક જ રાત્રીમાં દિક્ષા આપી અને પોતાનું શિષ્યત્વ બક્ષ્યું અને જગત સમક્ષ આદર્શ સંતસ્વરૂપ શિષ્યોના નમૂના મૂક્યા જે આ સંપ્રદાયની વિશિષ્ટતા છે. તેટલું જ નહીં તેમણે આ પરમહંસ સંતોને માટે જૂદા જૂદા લગભગ 118 આકરા વર્તમાન (નિયમો) ફેરવ્યા હતા અને આવા આકરા નિયમો વચ્ચે પણ તેઓ સહજાનંદસ્વામીને વળગીને રહ્યા હતા. સહજાનંદસ્વામીમાં સંતોએ પ્રેમ, વાત્સલ્ય, અવતારી શક્તિ નિહાળી હતી. અનેક વિરોધના વંટોળ પણ આ સમયમાં થયા પરંતુ તેની વચ્ચે પણ સહજાનંદ સ્વામીએ પોતાનું જીવનકાર્ય અટકાવ્યું નથી, અનેક ઉપાધિઓ અને મુશ્કેલીઓ વચ્ચે સહજાનંદસ્વામીના આશ્રીતો અને સંતોની સંખ્યા દિનપ્રતિદિન વધતી ગઈ.

1.3.9 સર્વજીવહિતાવહની ભાવના²⁰ :-

આ સંપ્રદાયના આત્મકલ્યાણના સિદ્ધાંતો કોઈ સ્થળ, કાળ અને જ્ઞાતિ પૂરતા મર્યાદિત નથી પરંતુ કાળથી પર છે. રામાનંદસ્વામીએ જેમ પોતાના સંપ્રદાયમાં પારસી તથા મુસલમાનોને પણ લીધા તેમ હિન્દુ, મુસ્લિમ, પારસી, ખોજ એવા ભેદભાવ રાખ્યા વિના આ સંપ્રદાયે સર્વનો સ્વીકાર કર્યો છે. સ્વામી સહજાનંદજીના આશ્રીતોમાં હરિજન સત્સંગીઓ પણ સારા પ્રમાણમાં હતા અને છે. સ્વામીશ્રીએ તેમનું નૈતિક, સામાજિક અને ધાર્મિકજીવન ઘણી ઉચીકક્ષાએ મૂકેલ છે. વડોદરા જીલ્લાનું છાણી ગામ હરિજનોનું છે. ત્યાં હરિજનો સહજાનંદસ્વામીના આશ્રીતો છે. એક વખત સહજાનંદસ્વામી ત્યાંથી પસાર થવાના હતા, આથી ત્યાંના હરિજન હરિભક્ત તેજભાઈ તેમના સાથીદારોને લઈને સામા મળવા જાય છે. પણ બ્રાહ્મણો હરિજનોની સાથે ગયા નહીં આથી સહજાનંદસ્વામીએ તેમને કહ્યું તમારામાં બ્રાહ્મણ જેવા સદ્ગુણો પ્રાપ્ત થશે. આજ પણ છાણી અને વડતાલ ગામના હરિજનાવાસમાં " હરિમંદિર " છે. અને છૂતાછૂતની માન્યતાઓ અહીં દૂર થયેલ છે.

આ ઉપરાંત શુદ્રજાતીના લોકોને ઉચ્ચ સંસ્કારી લોકોની સાથે રાખી ઉચ્ચ જાતિના સંસ્કારો તેમના ઉપર પાડી વ્યસન મુક્ત કર્યા હતા. આથી સહજાનંદસ્વામી " અંતિમોના ઉદ્ધારક " કહેવાય છે.

ભક્તચિંતમણી ગ્રંથના અંતભાગમાં પ્રકરણ 112 થી 127 સુધી નિષ્કુળાનંદસ્વામીએ નોંધ્યું છે કે કુલમળીને 756 ગામોમાં એ હરિભક્તોની સ્મરણાંજલીમાં બ્રાહ્મણ, ક્ષત્રિય, વૈશ્ય, અને શુદ્ર એ ચારેય વર્ણોની કુલ 70 જેટલી જ્ઞાતિ, પેટાજ્ઞાતિઓના 3700 જેટલા હરિભક્તો સમાવાયા છે. આમાંથી 910 પટેલ, 765 બ્રાહ્મણ, 525 ક્ષત્રિયો, 300 વાણીયા, 130 સોની અને અન્ય 1000 જેટલા શુદ્ર વર્ગની જ્ઞાતિ, પેટાજ્ઞાતિ હરિભક્તોના નામો છે.²¹ શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ જૂદા-જૂદા પંથના અને જૂદી જૂદી જ્ઞાતીના મુમુક્ષુજનોને આત્યંતિક કલ્યાણના ઝંડા નીચે એકત્રીત કરી ધાર્મિકક્ષેત્રે એક નવી જ ભાત ઉપસાવી આવી સર્વ જીવનું હિત કરવાની ભાવના બીજા કોઈપણ સંપ્રદાયમાં જોવા મળતી નથી.

1.3.10 સામાજિક સેવા અને સુધારા²² :-

તે સમયમાં રજપૂતોમાં કન્યાને દુધપીતી કરવાનો રિવાજ તે જમાનામાં સામાન્ય હતો તે સમયે અહિંસાનો આદેશ આપી સહજાનંદસ્વામીએ બાળહત્યા અટકાવી હતી. સતી થવાનો રિવાજ પણ " આત્મહત્યા " ગણાવી બંધ કરાવ્યો. લગ્નમાં બિભત્સ ગીતો ગાવાના તેના તરફ અત્યંત અણગમો દર્શાવી પોતાના આશ્રીતો ઉપર પત્ર પાઠવી તે બંધ કરાવ્યા હતા અને તેની જગ્યાએ મૂકતાનંદસ્વામી અને પ્રેમાનંદસ્વામી દ્વારા રચાયેલા રૂક્મણી વિવાહના ભક્તિભાવ ભર્યા સાત્વીક ગીતો ગાવાની આજ્ઞા આપી. હોળીમાં ગવાતા ફટાણા બંધ કરાવ્યા અને તેને બદલે ઢોલોત્સવના કિર્તનોને સ્થાન આપ્યું. તે સમયમાં તંત્ર-મંત્રમાં લોકોને બહુ શ્રદ્ધા હતી. અનેક પ્રકારના વહેમ સમાજમાં પ્રચલિત હતા. સહજાનંદસ્વામીએ હિંમતપૂર્વક તંત્ર-મંત્રનું ખંડન કર્યું.

સહજાનંદસ્વામીએ બ્રહ્મચર્યવ્રત ભંગ ન થાય, મર્યાદા ન લોપાય તે દ્રષ્ટિએ સ્ત્રીઓનો અને પુરુષોનો વિભાગ દર્શન-સભા માટે જુદો પાડેલો છે. આ રીતે સહવાસના દોષનું જે ભય સ્થાન રહેલું છે તેની સામે લાલબત્તી ધરે છે. અને સંસર્ગદોષનું ખંડન કર્યું છે. પરંતુ સ્ત્રીઓના હક્કનું પ્રતિપાદન કરેલ છે. તેઓએ સ્ત્રી કેળવણીને પ્રોત્સાહન આપ્યું હતું, ઉપરાંત આચાર્યપત્નીને ગુરુમંત્ર આપવાનો અધિકાર આપી, સ્ત્રીજાતિને પુરુષ સમકક્ષ સ્થાન આપ્યું તે પણ અભુતપૂર્વ છે તેવું બીજા કોઈપણ સંપ્રદાયમાં જોવા મળતું નથી.

આ સિવાય સહજાનંદસ્વામીએ સામાજિકક્ષેત્રે ઘણી સેવાઓ સમર્પી છે. વાવ-કુવાઓ ગળાવવા, તળાવો બંધાવવા વગેરે અનેક સમાજને ઉપયોગી કાર્યો પોતે કરેલા છે. માંગરોળમાં પુરાણી થઈ ગયેલી વાવ ગળાવી હતી. કારીયાણીમાં તળાવ બંધાવ્યું. પોતે જાતે શ્રમયજ્ઞ કરી વડતાલમાં ગોમતી તળાવ ગળાવ્યું હતું. આવા અનેક સમાજ ઉપયોગી કાર્યો એમણે કરાવ્યા છે.

સામાજિક જીવનની પણ આધ્યાત્મિક જીવન ઉપર અસર થાય છે. જેટલું સમાજનું જીવન પવિત્ર, સરળ અને સમજણવાળું હોય તેટલું આધ્યાત્મિક જીવનમાં સહાયભુત બને છે. સહજાનંદસ્વામીને સામાજિકક્ષેત્રે શાંતિ સ્થાપી લોકોને ધર્માભિમુખ કરવા હતા, એટલે તેમણે કેવળ ધાર્મિક બાબત તરફ ધ્યાન આપ્યું નથી પરંતુ સામાજિક બાબતોનો ખ્યાલ રાખી તે અંગેના સુધારા કરવાની મહાનસેવા કરેલી છે.

સેવાનો ઉચ્ચ આદર્શ સહજાનંદસ્વામીએ બતાવ્યો છે. માળા-પૂજા કરવી એમાં જ સેવાનો અંત આવી જતો નથી. પરંતુ સેવાનું ક્ષેત્ર તો ખૂબ વિસ્તારવાળું છે. જનતા જનાર્દનની સેવા કરવાનો આદર્શ પણ સહજાનંદસ્વામીએ આપી " સામાજિક જવાબદારી " નો વ્યાપ પણ સાકાર કર્યો છે. અને શિક્ષાપત્રીમાં તો " સેવા એ જ મુક્તિ છે " એમ સ્પષ્ટ જણાવ્યું છે. આજે જગતમાં માત્ર વાતો થાય છે. શ્રી સહજાનંદસ્વામીએ સેવા-મેવાની ઈચ્છા ત્યાગીને કરવાનો આદેશ આપ્યો છે. ભગવાન શ્રીકૃષ્ણે ગીતામાં કહ્યું છે કે,

“ કર્મણ્યેવાધિકારસ્તે મા ફલેષુ કદાચન ”

" કર્મમાં જ અધિકાર છે. ફળને વિષે નહિ. " એમ કહી માનવીને ' નિષ્કામકર્મ ' ને માટે પ્રેરણા આપી છે. સહજાનંદસ્વામીએ નિષ્કામકર્મને બદલે સેવા શબ્દ પ્રયોજ્યો છે. ' નિષ્કામ સેવા ' નો સંદેશ સહજાનંદસ્વામીએ આપતા પહેલા પોતાના જીવનમાં પણ તે ચરિતાર્થ કરી બતાવ્યો. આમ, સહજાનંદસ્વામી સમાજસુધારક, ધર્મપ્રચારક અને સાચી સેવાના પથદર્શક અને અધમોદ્ધારક હતા.

1.3.11 સમૈયા²³ :-

સહજાનંદસ્વામીના પ્રત્યેક કર્મમાં નવિનતા લાગે છે. તેમાં ચેતનતા લાવવાની શક્તિ છે, જડતાને કાઢી નાખવાની જડીબુટીરૂપ છે. સમૈયા એ સહજાનંદસ્વામીએ સંપ્રદાયોમાં પ્રવતવેલી વિશિષ્ટયોજના છે. સમૈયામાં સત્સંગની શુદ્ધિ-વૃદ્ધિના પ્રશ્નો ચર્ચાતા, સંતો પોતાના અનુભવોની વાતો કરતા, મુશ્કેલીઓ જણાવતા, તેના ઉકેલ મળતા, ધર્મ અને ભક્તિ તથા ચરિત્રમાં કોઈ શિથિલતા ન આવે એ માટે સાવધાની કેળવવાની સંપ અને સંગઠનની ભાવના નિત્ય રખાતી. જીવનમાં મોહ કે પ્રમાદ આદિ દોષો પેસે નહિ તે માટે સાવચેતી રાખવામાં આવતી અને સાચી સમજણ પ્રાપ્ત થતી.

સહજાનંદસ્વામીએ આ હેતુથી રંગોત્સવ, રાસોત્સવ, જન્મોત્સવ, અન્નકુટોત્સવ, વગેરે યોજીને ભક્તોને અલૌકિક આનંદ આપ્યો છે. આ સંપ્રદાયે વિહ્વલનાથજીના વ્રતોત્સવ સમયસારણી સ્વીકારીને વાર-તિથી મુજબ જે તે ઉત્સવ સર્વત્ર એક જ સમયે ઉજવાય તેવું સંકલન કર્યું છે. ઉત્સવ સમૈયાની રૂપરેખા આપણે ક્રમશઃ સંક્ષીપ્તમાં જોઈએ.

- | | |
|---|---------------------------------|
| (1) અબ્નકુટોત્સવ | (2) પ્રબોધિની એકાદશી |
| (3) વસંતોત્સવ - તુલસીવિવાહ, કુલડોલઉત્સવ | |
| (4) રામનવમી - હરિજયંતી | (5) પ્રાણપ્રતિષ્ઠા અને પાટોત્સવ |
| (6) રથયાત્રા | (7) ગુરુપૂર્ણિમા |
| (8) હિંડોળાઉત્સવ | (9) જળજીવણીનો સમૈયા |
| (10) શરદપૂનમ | |

વિશેષમાં કહીએ તો, એકઠા થયેલા ભક્તજનો એક-બીજામાંથી ગુણ ગ્રહણ કરી પોતાની ત્રુટીને ટાળવા પ્રયત્ન કરતા હતા. આમ જીવનથી જીવન ઘડાતા હતા. સમૈયા દ્વારા તેમણે સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયને સાર્વજનિક બનાવ્યો હતો અને સમૈયા દરમ્યાન કરેલી જ્ઞાનની વાતોના ઘણા વચનામૃતો રચાયા છે.

સમૈયાથી સત્સંગીઓમાં એક પ્રકારની ભાતૃભાવના આપો-આપ કેળવાતી. સંપ, સંગઠન અને એકતા મજબૂત બનતા. આ સમૈયાની વિશિષ્ટ યોજના પાછળ શ્રીસહજાનંદસ્વામીના અવતારનો કલ્યાણકારી હેતુ સમાયેલો છે.

1.3.12 આત્યંતિક કલ્યાણ :-

ભગવાને માનવીનું સર્જન કરી તેમાં વિશિષ્ટ બુદ્ધિ અપી છે. માનવ દેહ દુલભ ગણ્યો છે કારણકે તેનાથી માનવી પોતાનું કલ્યાણ સાધી શકે છે. તેનામાં બુદ્ધિબળ હોવાથી સારા-સારનો કર્તવ્ય-અકર્તવ્યનો અને હિતા-હિતનો વિવેકપૂર્વકનો વિચાર કરી શકે છે. પરંતુ માનવીના ભયસ્થાનો પણ ઘણા છે. માનવદેહથી કલ્યાણ સાધી લેવું છે, એમ ઘણા નિશ્ચય કરે છે પરંતુ જગતના પંચવિષયના લપસણા માર્ગે લપસી જાય છે તેનો તેને ખ્યાલ સરખો રહેતો નથી. આંતરિક દોષો તુમુલયુદ્ધ જગાવે છે, તેને વિવેક ભુલાવી દે છે અને મોક્ષ પંથથી તેને દૂર-દૂર ધકેલી દે છે. જ્યાં સુધી પૂરેપૂરી સમજણ ન હોય ત્યાં સુધી કલ્યાણની વાતો કેવળ મૌખિક બની રહે છે. તેને માટેની જે પાત્રતા કેળવવી જોઈએ તે ન કેળવાય ત્યાં સુધી કોઈને કહે કલ્યાણ થઈ જતું નથી. સહજાનંદ સ્વામીએ આ અવતારમાં આવતા મુમુક્ષુજનોને આત્યંતિક કલ્યાણને પાત્ર બનાવ્યા. તેમના અંતરના અંધારા ઉલેચી તેમાં સદ્ગુણો અને જ્ઞાનનો પ્રકાશ પાથર્યો. તેમને જગતના પંચવિષયના સુખનું તુચ્છપણું સમજાવ્યું અને ભગવાનનો અપાર મહિમા જણાવી તેની પ્રાપ્તિ માટે ઉત્સુકતા પ્રગટાવી પોતાના આશ્રીતોના શ્રેયમાં વિઘ્નરૂપ એવા કામ, ક્રોધ, લોભ, મોહ, આદિ શત્રુઓનો નાશ કર્યો.

અસુરોને મારવા કે સ્વભક્તોનું રક્ષણ કરવું એ સહેલી વાત છે. પરંતુ જીવ સાથે જડાઈ ગયેલા સ્વભાવો અને દોષોને આ રીતે ટાળવા એમાં જ સહજાનંદસ્વામીની અલૌકિક શક્તિના દર્શન થાય છે. ભક્તોને પણ સહજાનંદસ્વામીએ નિર્માની, નિસ્વાદી, નિષ્કામી, નિર્લોભી બનાવી દીધા એ અસાધારણ બાબત હતી.

સહજાનંદસ્વામીએ પોતાના ભક્તોના અને સમાજના પ્રત્યેક અંગના સદાચારી ગુણીયલ અને ઉચ્ચજીવન માટે સતત ધ્યાન આપ્યું છે. જીણામાંજીણી કસર ટાળવા આગ્રહ સેવ્યો છે. વાસના ટાળવા અને સ્વભાવ જીવવાના ઉપાયો બતાવી ભક્તને આત્યંતિક કલ્યાણના માર્ગે વાળ્યો છે. આહારવિહારની શુદ્ધિની ખાસ આવશ્યકતા બતાવી છે. શૌચ-સ્નાનાદિની બાહ્ય શુદ્ધિ સાથે આંતર શુદ્ધિ ઉપર ખૂબ ભાર મૂકી ભક્તોના હૃદયનિર્મળ બનાવી દીધા હતા. લોકોના જીવન સદાચારી અને પ્રભુમય બનાવ્યા. સ્વાશ્રીતને નિર્વાસનિક કરી બ્રહ્મરૂપ બનાવ્યા. દેહ ભાવ ટળતા આત્મસત્તારૂપે રહી ભક્તો ભગવાનની આજ્ઞા પ્રમાણે વર્તી એક નિષ્ઠાથી પ્રભુની ઉપાસના કરવા લાગ્યા અને એ રીતે સહજાનંદસ્વામીએ અનેકને કલ્યાણના અધિકારી બનાવ્યા.

“ અનેક જન્મ સંસિઘ્ધસ્તતો યાતિ પરાંગતિમ્ । ”

અર્થાત્ :- અનેક જન્મોને બદલે કરુણા કરીને આજ " છેલ્લો જન્મ " કરાવી અનેકને શ્રીજીએ અભયદાન આપ્યું છે. આ અભયદાન સહજાનંદજીનું સર્વોપરી અવતારકાર્ય છે.

1.3.13 અંતકાળે દર્શન²⁴ :-

સહજાનંદસ્વામીએ તો સ્વાશ્રિતોને વચન આપ્યું છે કે,

" મારા જનને અંતકાળે, જરૂર મારે આવવું,

બિરૂદ મારુ એ ન બદલે, સર્વજનને જણાવવું. "

શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ " મારા જનને " એટલે કે આશ્રિતને અંત અવસ્થાએ દર્શન દઈ ધામમાં એટલે કે અક્ષરધામમાં તેડી જવાનું વચન આપ્યું છે. એ રીતે શ્રીજીએ અપૂર્વ અલૌકિક રીત પ્રવર્તાવી બાહ્ય ચિહ્નો ધારણ કરવાથી આશ્રિત થવાનું નથી, તેમના આદેશ પ્રમાણે જીવન જીવી શુદ્ધ ઉપાસના કરનારને સહજાનંદસ્વામી અંતકાળે દર્શન આપી દિવ્યગતિ મોક્ષ આપે છે. નહિ જોયેલી, નહિ સાંભળેલી, ન મનાય તેવી આ વાત પ્રત્યક્ષ જોઈને સહજાનંદ સ્વામીના ઐશ્વર્યથી પ્રભાવિત થઈ ઘણા આશ્રિતો થતા.

અંતકાળે દર્શન એ અવતારની વિશિષ્ટતા છે અને સહજાનંદસ્વામીની હયાતીમાં જ આવા દર્શન થતાં એમ નહિ અત્યાર સુધી તે પ્રમાણે બને છે. અને અનેકને દર્શન થયેલાના દાખલા સત્સંગી-બિનસત્સંગી વર્ગમાં પ્રસિદ્ધ છે.

1.3.14 મંદિર નિર્માણનો શુભ સંકલ્પ²⁵ :-

આત્યંતિક કલ્યાણનો પુનિતપ્રવાહ સદાય વહેતો રહે તે માટે વિશિષ્ટ યોજનાના ભાગરૂપે કાયમી સ્મૃતિ દર્શનરૂપ શ્રીજી મહારાજે મંદિરો બાંધવાનો શુભસંકલ્પ કર્યો. ઉપાસના અને ભક્તિમાર્ગ ચાલુ કરી સર્વજીવ હિતાવહ કલ્યાણની ભાવનાથી મંદિરોમાં પોતાના સ્વરૂપો પધરાવ્યા. અમદાવાદમાં પ્રથમ મંદિર બંધાવી સવંત 1878 ના ફાગણ સુદ ત્રિજના મંગળદિને ભરતખંડના રાજા એવા નરનારાયણ દેવ પધરાવ્યા. તે પછી ભુજમાં સવંત 1879 ના વૈશાખ સુદ પાંચમે નરનારાયણ દેવની મૂર્તિઓ પોતાના હસ્તે મંદિરમાં પ્રસ્થાપિત કરી. ત્યારબાદ વડતાલમાં અનુપમ કામગીરીવાળું અદ્રષ્ટપૂર્વ એવું નવ શિખરવાળું મનોહર મંદિર બંધાવ્યું. સવંત 1881 ના કારતક સુદ 12 ના રોજ પ્રતિષ્ઠોત્સવ વિધિ કરી. વચલા ખંડમાં લક્ષ્મીનારાયણ દેવની મુખ્ય મૂર્તિઓ સ્થાપિત કરી. ઉત્તરખંડમાં ભક્તિમાતા અને ધર્મપિતાની સાથે વાસુદેવની, પોતની મૂર્તિ પધરાવી અને દક્ષિણખંડમાં રાધાકૃષ્ણ સાથે શ્રી હરિકૃષ્ણમહારાજની પોતની ધ્યેયમૂર્તિ પધરાવી.

ત્યારબાદ સવંત 1882 ના વૈશાખ સુદ 13 ના ઘોલેરામાં મદનમોહનજી મહારાજ અને 1884 માં વૈશાખી વદ બીજના શુભ દિને જુનાગઢમાં રાધારમણદેવ રણછોડજી, ત્રિકમજી અને સિદ્ધેશ્વર મહાદેવની મૂર્તિઓ પધરાવી. ગઢડાની રજેરજ શ્રીજીચરણાંકિતથી પાવન બનેલી છે. એવા તિર્થક્ષેત્રમાં છેલ્લે વિમાનઘાટનું ઊંચું સુંદર મંદિર બંધાવ્યું. મૂર્તિઓનો પ્રતિષ્ઠા વિધિ સવંત 1885 ના આસો સુદ બારસના દિવસે કર્યો. તેમાં મુખ્ય મૂર્તિ શ્રીગોપીનાથ મહારાજની પોતના શરીરની આકૃતિ, જાડાઈ વગેરે પ્રમાણેની જ જાતે ઉભા રહી બનાવડાવીને તે મધ્યસ્થખંડમાં પધરાવી. દરેક મંદિરમાં હનુમાનજીની અને ગણપતિની મૂર્તિઓ પધરાવેલી છે.

ભગવાન સ્વામિનારાયણે સ્વ-હસ્તે ભવ્ય છ મંદિરો બંધાવેલા છે. આ મંદિરો મોટેભાગે સંતો અને હરિભક્તોના શ્રમયજ્ઞથી જ ઊભા થયા હતા. સહજાનંદસ્વામીએ પણ જાતે મંદિરો માટે સોનેરી પાઘ ઉપર પથ્થરો ઉચકેલા છે. અને બીજા પાસે કામ કરાવતા પહેલા પોતે જ સેવા કરવી જોઈએ એવો ઉચ્ચ આદર્શ સમાજ સમક્ષ ખડો કર્યો છે. સહજાનંદસ્વામીના અનુકરણીય આદર્શ પ્રમાણે શ્રમસેવાને મહત્વ અપાય તો ઘણા મોટા કાર્યો ઓછા ભંડોળ માં પણ થઈ શકે. અને એ રીતે શ્રમસેવાને લીધે થોડા ખર્ચમાં લાખો રૂપિયાના મંદિરો તૈયાર થયા.

ગૃહસ્થો મંદિરોની આર્થિક સેવા કરે અને ત્યાગીએ કથાવાતમાંથી તેમને આધ્યાત્મિક પોષણ આપતા રહે તેવી સુવ્યવસ્થા ગોઠવી. મંદિરો બાંધતા તેની વ્યવસ્થાનું કામ પણ મુખ્ય હતું. આટલા મોટા સંપ્રદાયની આંતર અને બાહ્ય જવાબદારીવાળી ધર્મધુરા પણ યોગ્ય ઉત્તરાધિકારીને સોંપી જવી એવો સહજાનંદસ્વામીએ નિર્ણય કર્યો, જેથી સત્સંગના વડા તરીકે તેમના દ્વારા સત્સંગના ઉત્કર્ષના કાર્યો થતા રહે અને એવા કામોને પ્રોત્સાહન મળતું રહે તથા સર્વના ધર્મનું રક્ષણ થતું રહે.

1.3.15 ધર્મવંશી આચાર્યપદ²⁶ :-

સંપ્રદાયોનો વિસ્તાર ઘણો હોવાથી ગાદીના અમદાવાદદેશ અને વડતાલદેશ એમ બે વિભાગ કર્યા. પોતાના પવિત્ર ધર્મકુંડમાં પોતાના ભત્રિજાને (પોતાના મોટાભાઈ રામપ્રતાપભાઈના સુપુત્ર અયોધ્યાપ્રસાદને અમદાવાદ દેશની અને પોતાના નાનાભાઈ ઈચ્છારામભાઈના સુપુત્ર રઘુવીરજીને) સવંત 1882 ના કારતક સુદ એકાદશીએ વડતાલદેશની ગાદીની સોંપણી કરી અને તેમના સંપ્રદાયના આચાર્યપદે સ્થાપ્યા. પુરુષવર્ગને આચાર્યમહારાજ અને સ્ત્રી વર્ગને ગાદીવાળા (આચાર્યપત્ની) ગુરુમંત્ર આપે તેવી વ્યવસ્થા કરી. આ રીતની ગાદી અને ગુરુમંત્રની વ્યવસ્થા સહજાનંદસ્વામીએ ખૂબ વિચારીને વિવેકપૂર્વક કરેલી છે જે બીજા કોઈપણ સંપ્રદાયમાં જોવા મળતી નથી. વધુમાં કેવળ મિલકતનું નહિ પણ ધર્મનુરક્ષણ કરવાનો મહાન હેતુ સહજાનંદસ્વામીએ આચાર્ય સ્થાપનામાં રાખ્યો છે. તે અતિ અગત્યની બાબત છે. આચાર્ય એ સંપ્રદાયનું મુખ્ય અંગ છે. અને તેના ઉપર સંપ્રદાયની અભિવૃદ્ધિનો મોટો આધાર રહેલો છે.

અત્રે એ ઉલ્લેખનિય છે કે, સંપ્રદાયના બે ભાગ ગણવામાં આવે છે. અમદાવાદ અને વડતાલ, પણ તે સંપ્રદાયના ભાગ કે દેશ નથી પણ સંપ્રદાયના અર્થ વહિવટના વિભાગ છે. એટલે એ વિભાગ અર્થપૂરતા બાહ્ય અને સ્થૂળ જ ગણાય અર્થાત સંપ્રદાય એક જ દેશ છે. સંપ્રદાય એક વિશાળ કુટુંબ છે. આશ્રિત સત્સંગી પછી તે ગમે તે દેશના ગામના હોય ગમે તે વર્ણ જાતિ કે આશ્રમનો હોય પણ સત્સંગ કુટુંબનો માનનિય સભ્ય છે. એ બધાની આ પ્રકારની ભાવાત્મક એકતાનું નામ જ પક્ષ કહેવાય છે. બધા સત્સંગીઓના ઈષ્ટ દેવ એક જ છે, શાસ્ત્રો એક જ છે, કથાવાર્તા સંક્રિંતન એક જ છે, વ્રત ઉત્સવના નિર્ણયો એક જ છે, અંતિમ ધ્યેયરૂપી મૂકિત એક જ છે, આમ વિવિધ સત્સંગીઓમાં એકતા છે. સત્સંગ અને સત્સંગીઓ વચ્ચે કબ્રીયો કલેશ કરાવનારને દેશવિભાગના લેખમાં ચાંડાળતુલ્ય કહેલો છે, એટલું જ નહિ આશ્રિત સત્સંગી કહેવાતો હોય છતાં સંપ્રદાયમાંથી સ્વયં બહિર્મૂખ થયેલો જાણવો એવું સહજાનંદસ્વામીએ તે લેખમાં જણાવેલ છે. ધર્મવંશી આચાર્યપદ સાથે બીજા ઘણા અગત્યના મુદ્દા સંકળાયેલા છે, જેની વિશદ્ ચર્ચા નીચે મુજબ કરી શકાય.

1.3.15.1 આચાર્ય શામાટે ? :-

સર્વાવતારી ભગવાન શ્રી સ્વામિનારાયણ આ બ્રહ્માંડમાં સર્વપ્રથમ વખત જ પધાર્યા અને પોતાનું પ્રાગટ્યપણું ચાલુ રહે તે હેતુથી શ્રીહરિએ ત્રણ ગુટ સંકલ્પો કર્યા હતા. શાસ્ત્રોની (શિક્ષાપત્રી, વચનામૃત, દેશવિભાગનો લેખ, સત્સંગીજીવન, હરિદિગ્વીજય, ભકતચિંતામણી વગેરે) રચના, મંદિરોની રચના અને સ્વહસ્તે મૂર્તિપ્રતિષ્ઠાપન, ધર્મવંશમાં જ આચાર્યપદનું સ્થાપન, શ્રીહરિના ત્રણેય સંકલ્પોને એકબીજાનો આધાર છે. આચાર્યે સ્થાપેલ પ્રતિષ્ઠા કરેલ મૂર્તિમાં જ શ્રીહરિનો વાસ છે તેવું શિક્ષાપત્રી શ્લોક 62 માં જણાવેલ છે. આચાર્યે જે પુસ્તકને પ્રમાણિત કર્યું હોય તે જ સત્શાસ્ત્ર ગણાય છે. આચાર્યે દિક્ષા આપી હોય એ જ સાચો સંત ગણાય છે. તેવી જ રીતે દેશવિભાગના લેખ પ્રમાણે જ આચાર્યની નિયુક્તિ થઈ શકે છે. શ્રીહરિ પ્રતિજ્ઞાપૂર્વક જાહેર કરે છે કે આ ત્રણેય સંકલ્પો દ્વારા હું પ્રત્યક્ષપણે સત્સંગમાં વિચરીશ. શ્રીહરિએ આ જીવનના કલ્યાણ અર્થે તેના અવલંબન માટે પોતાનું પ્રત્યક્ષપણું આ જીવને અનુભવાય તે માટે આચાર્યપદનું સ્થાપન કરેલ છે.

1.3.15.2 આચાર્ય કોણ થઈ શકે ? :-

સવંત 1876 ના માગશર સુદ 4 ના રોજ ગઢડામાં બીરાજીને સહજાનંદસ્વામીએ વચનામૃતમાં કહેલું છે કે - " ધર્મકુળના આશ્રિત " અને તેનો અર્થ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 3 માં સમજાવ્યા અનુસાર શ્રી હરિ સ્વમુખે કહે છે. - " અમારા પિતા ધર્મદેવના બીજા બે પુત્રો અને અમારા ભાઈઓ મોટા રામપ્રતાપભાઈ અને નાના ઈચ્છારામભાઈ તેમના પુત્રો અયોધ્યાપ્રસાદ અને રઘુવીરને અમે અમારા દત્તકપુત્ર કરીને સંપ્રદાયના સર્વે સત્સંગીના આચાર્યપદે સ્થાપન કર્યા છે. આ રીતે ભગવાન સ્વામિનારાયણે આચાર્યપદ પોતાના ભત્રિજાઓના વંશમાં નહિ પણ પોતાના પિતા ધર્મદેવના વંશજોમાં સ્થાપિત કરેલું છે. શિક્ષાપત્રી તેમજ દેશવિભાગના લેખને સાથે વાંચતા એવું ફલિત થાય છે કે જન્મે અને ગુણે કરીને પ્રાપ્ત થઈ શકે તેવું આ આચાર્યપદ છે, જે આ સંપ્રદાયની આચાર્યપદની વિશિષ્ટતા છે.

1.3.15.3 દિક્ષાવિધી :-

શિક્ષાપત્રી શ્લોક 128 માં સંપ્રદાયના આચાર્યશ્રીને મુમુક્ષુજનને દિક્ષા આપવાનું કહેવામાં આવેલું છે. આ દિક્ષાવિધિથી સત્સંગીજીવન પ્રકરણ 4-અ, 46 માં સવિસ્તર જણાવેલ છે કે દેશ વિભાગના લેખમાં જણાવ્યા અનુસાર પોતપોતાના દેશના મનુષ્યોને જ આચાર્યશ્રી આવી દિક્ષા આપી શકે છે. દિક્ષા બે પ્રકારની ગણાય સામાન્યદિક્ષા અને મહાદિક્ષા. પંચવર્તમાન ધારણ કરવાની પ્રતિજ્ઞા સંપ્રદાયના કોઈપણ મુમુક્ષુજન કોઈપણ ત્યાગી અથવા ગૃહસ્થ હરિભક્ત લેવડાવી શકે છે. આ પાંચ વ્રત ધારણ કરવાથી વ્યક્તિ આ સંપ્રદાયનો આશ્રિત થયો કહેવાય. આશ્રિત મુમુક્ષુજન પંચવર્તમાનનું પાલન બરાબર કરે તો આચાર્યશ્રી આશ્રિત મુમુક્ષુજનને સામાન્ય દિક્ષા આપે છે. આચાર્યશ્રી તેના હાથમાં જળધરાવીને

કાલમાયાપાપકર્મયમદૂત્તભયા દહમ્ ।

શ્રી કૃષ્ણદેવં શરણં પ્રવન્નોઙ્ઙસ્મિ સ પાતુ મામ્ ॥

આ શરણમંત્ર તેની પાસે બોલાવે છે અને ભગવત્શરણમાં લીધાના બાહ્યપ્રતિકરૂપે આચાર્યશ્રી તેના ગળામાં તુલસીકાષ્ટચુકત બેવડી કંઠી તથા લલાટ હૃદય અને બન્ને બાહુએ ચાર અંગો પર ઉર્ધ્વપુંડ્રતિલક અને ચાંદલો કરાવે છે. અને પછી એમના જમણાકાનમાં અષ્ટાક્ષર અને સડાક્ષરમંત્ર (સ્વામિનારાયણમંત્ર) નો ઉપદેશ આપે છે.

એ પછી આચાર્યશ્રી આશ્રિત મુમુક્ષુને ભગવાન શ્રીસ્વામિનારાયણે તેયાર કરાવેલી નવ પ્રકારની મૂર્તિઓમાંથી એક મૂર્તિ અને શિક્ષાપત્રી નિત્યપૂજા અને પાઠ માટે આપે છે. મુમુક્ષુ આશ્રિત યથાશક્તિ આચાર્યશ્રીના ચરણમાં ભેટ દક્ષિણા આપે છે. આ વિધિ સંપન્ન થાય એટલે શ્રીહરિનો આશ્રિત સત્સંગી થયો કહેવાય. સામાન્ય દિક્ષા લીધા પછી યોગ્ય સમય બાદ મહાદિક્ષા આપી શકાય. સમયજતાં ધર્મવંશી આચાર્યપદના ખ્યાલ સાથે શાસ્ત્રીજીમહારાજ (સ્વામીશ્રી યજ્ઞપુરુષદાસજી) દ્વારા અક્ષરપુરુષોત્તમ ઉપાસના, અક્ષર એટલે કે મૂળઅક્ષરમૂર્તિ ગુણાતિતાનંદસ્વામી અને પુરુષોત્તમ એટલે સ્વયં ભગવાન સ્વામિનારાયણ એટલે કે ભક્ત સહિત ભગવાનની ઉપાસના એટલે કે અક્ષરપુરુષોત્તમ ઉપાસના શરૂ થઈ. શાસ્ત્રીજીમહારાજે બોચાસણ, સાળંગપુર, ગોંડલ અટલાદરા અને ગઢપુરમાં ભવ્ય મંદિરો બાંધી અને અક્ષરપુરુષોત્તમરાયના સ્વરૂપોની મૂર્તિઓ પધરાવી. શાસ્ત્રીજીમહારાજ અંતર્ધાન થયા પછી તેના શિષ્ય શ્રીયોગીજીમહારાજ (સ્વામીશ્રી જ્ઞાનજીવનદાસજી) અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થાના વારસદાર બન્યા અને વર્તમાનમાં બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા (પરમાધ્યક્ષ પ.પૂ. પ્રમુખસ્વામીજી) અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા હરિધામ (સોખડા) (પરમાધ્યક્ષ પ.પૂ. હરિપ્રસાદ સ્વામીજી) કાર્યરત છે. આ ઉપરાંત શ્રીસ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ, રાજકોટ અને અન્ય સંસ્થાઓ પણ સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના નેજા નીચે કાર્યરત છે. આ બધી સંસ્થાઓ સ્વામિનારાયણ સંસ્થાઓ જ છે. ફક્ત ઉપાસનાની પદ્ધતિ અને કાર્યપદ્ધતિ અલગ છે.

1.3.16 પૂજા-પ્રાર્થના પદ્ધતિ²⁷ :-

સહજાનંદસ્વામીના મંદિરોની ભવ્યતા આકર્ષે છે, તો તેમાં થતી પૂજા-પ્રાર્થનાની દિવ્યતા આત્માને સ્પર્શી જાય છે. મંદિરોમાં પધરાવેલી મૂર્તિઓ પ્રાણપ્રતિષ્ઠા પછી સાક્ષાત ઈશ્વરના ભાવથી પૂજવામાં આવે છે. તેમાં રહીને પુર્ણ પુરુષોત્તમ નારાયણ ભક્તોની પ્રાર્થના સાભળે છે અને પૂજા અંગિકાર કરે છે, આ ભાવનાને કેન્દ્રસ્થાને રાખીને સ્વામિનારાયણ ભગવાને વિશિષ્ટ પૂજા-પ્રાર્થના પદ્ધતિનો પુરસ્કાર કર્યો છે.

નિયમિતપણે પ્રાતઃકાળે ટોકરીના મીઠા રણકારથી તેમજ પ્રભાતી પદો ગયાને પ્રભુને જગાડવામાં આવે છે. ત્યાર બાદ ક્રમશઃ દંતધાવન, સ્નાનવિધી, શણગાર, રાજભોગ, વિશ્રાંતી, ફળાહાર, થાળ, અને રાત્રીના

પોટણ સુધી ઠાકોરજીની જીવંત સેવા કરવામાં આવે છે. સેવા-ભક્તિમાં ઘનશ્યામ પ્રભુએ સવિશેષ લાડ લડાવાય છે. ઋતુ પ્રમાણે સાજ શણગારનું સાતત્ય જાળવી રાખવામાં આવે છે. ઉત્સવોની પણ પરંપરાગત ઉજવણી થતી રહે છે.

આરતીનો ક્રમ જોઈએતો પ્રાતઃકાળે પ્રભુ જાગે ત્યારે મંગળાઆરતી, નિત્યકથા પછી શણગારઆરતી, સવારના થાળ દરમ્યાન રાજભોગઆરતી, સાયંકાળે સંઘ્યાઆરતી અને પ્રભુને પોટાડવામાં આવે ત્યારે શયનઆરતી ઉતારવામાં આવે છે. મૂનિવર્ય મુક્તાનંદસ્વામી રચિત આરતીગાન સાથે ઝાલરના રણકાર અને નગારાના પડઘમ વાતાવરણને સંગીતમય બનાવે છે. ભાવિકો સાષ્ટાંગ દંડવત પ્રદક્ષિણા અને ચરણસ્પર્શ કરીને પોતાનું નિર્માનીપણું વ્યક્ત કરે છે. શયનઆરતી પછી શ્રીહરિની જીવનચેષ્ટના પદો ગાવાની પ્રણાલી છે જે આ સંપ્રદાયની વિશિષ્ટતા છે.

આમ દેવની પૂજના અનુસંગે મંગળપ્રભાતે હરિકૃષ્ણમહારાજ અને તેમના સ્વરૂપોનું સોપારીમાં આહવાન કરી નિત્યપ્રત્યે ' મહાપૂજા ' કરવામાં આવે છે. આ મહાપૂજાનો હેતુ હરિભક્તોના ત્રિવિધતાપ સમાવવાનો હોય જે તે ભક્તોના નામ લઈને પ્રભુને પ્રાર્થના કરવામાં આવે છે. મહાપૂજા પૂરી થયે તેનું ઉથાપન થયા વિધી કરી ધરાવેલ પ્રસાદ વહેંચવામાં આવે છે.

દરેક મંદિરના શિરોમણીસંત પાસે બાલસ્વરૂપ હરિકૃષ્ણમહારાજ જેમને ઠાકોરજીના હુલામણા નામથી બોલાવવામાં આવે છે તેની પણ પૂજા કરવામાં આવે છે. મૂખ્યત્વે સંતો જ્યારે હરિભક્તોના દોર પધરામણીએ જાય છે ત્યારે જંગમતિર્યરૂપ ઠાકોરજી સાથે લઈ જાય છે. ' ઓરડા 'ના પદથી આવકારી તેમનું કુમકુમથી પૂજન કરે છે. યથાશક્તિ ભેટ ધરી ઠાકોરજીને સન્માનિત કરાય છે. આ પદ્ધતિ ઉપાસના વિશુદ્ધિની ધોતક બની રહે છે.

તદ્ઉપરાંત દરેક હરિભક્તને વ્યક્તિગત રીતે સવારના સમયે ગુરૂએ આપેલી પૂજા કરવાની હોય છે. આ પૂજામાં શ્રીજી અને તેના સ્વરૂપોની ચિત્ર પ્રતિમાઓમાં હૃદયાકાશમાં બિરાજેલ પ્રભુને આહવાન કરી પધરાવવામાં આવે છે. માળા, દંડવત, પ્રદક્ષિણા અને શિક્ષાપત્રીનું પઠન થાય છે.

હરિભક્તોના ઈન્દ્રીયો અંતઃકરણને સતત પ્રભુ સન્મુખ રાખવા સ્વામિનારાયણ ભગવાનને વિવિધ પૂજા પ્રાર્થના પદ્ધતિઓને નિત્ય જીવાતા જીવન સાથે અવિરતપણે વણી લીધેલ છે. એટલું જ નહિ પણ એક ઈષ્ટદેવની હેસીયતથી તે જ પ્રમાણે વર્તવા આજ્ઞા કરેલ છે. દેહને પોતાનું રૂપ માની અજ્ઞાનતામાં રગળતા જીવાત્માને પ્રભુના આકારે કરવા સ્વામિનારાયણ ભગવાનનું રૂપ આ એક કલ્યાણકારી પ્રદાન લેખી શકાય.

1.3.17 અંતર્ધાન યથા પછી પણ પ્રગટ²⁸ :-

સહુ ભક્તો સંતોને ભેગા કરી જે અર્થે પોતે આ ઘરતી પર અવતાર ધરી પધારેલ તે કાર્ય સંપૂર્ણ થતા સહજાનંદસ્વામીએ વ્યાકુળ હરિભક્તો અને સંતોને પોતે હરિકૃષ્ણમહારાજ (વડતાલ) ગોપીનાથજીમહારાજ (ગટડા) અને નરનારાયણદેવ (અમદાવાદ) આદિ મૂર્તિઓમાં પોતાના અંતર્ધાન યથા પછી પણ પ્રગટ રહેશે તેવું વચન આપી પોતાના યોગ, ઐશ્વર્ય અને લીલાને સમાપ્ત કરી સંવત 1886 ના જેઠ સુધ 10 ને મંગળવાર તા. 1/6/ 1830 ના રોજ પોતાની જીવનલીલા સંકેલી લીધી અને પોતાનું અવતારકાર્યનું પ્રયોજન પૂર્ણ કર્યું આ પૃથ્વી પર સ્વામિનારાયણ ભગવાન 49 વર્ષ 2 માસ 1 દિવસ રહી સંગીન સંપ્રદાયની સ્થાપના કરી.

1.3.18 સંપ્રદાયનું સાહિત્ય - એક વિહંગાવલોકન :-

સાહિત્ય માનવજીવનનું ઘડતર કરે છે. શિષ્ટ અને ઉચ્ચસાહિત્ય જ માનવીને ઉચી ભૂમિકાએ લઈ જાય છે. ધર્મનું સાહિત્ય, ધર્મનો પ્રચાર કરે અને સંપ્રદાયની પુષ્ટી કરે. સાહિત્ય સનાતન છે, ચિરંજીવ છે. સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયનું સાહિત્ય અપૂર્વ અને અગાધ છે. ટૂંકાસમયમાં આટલું વિશાળ સાહિત્ય તૈયાર થવું એ ખરેખર આશ્ચર્યજનક છે. બ્રહ્મનંદસ્વામી, પ્રેમાનંદસ્વામી, મુક્તાનંદસ્વામી, નિત્યાનંદસ્વામી, દેવાનંદસ્વામી આદિશિષ્ય કવિઓ સહજાનંદસ્વામીના ઐશ્વર્ય, ગુણ અને ઉપદેશોના કિર્તનો બનાવતા હતા. સંપ્રદાયમાં આ રીતે પદ્યસાહિત્યનો અખૂટ ભંડાર છે. પ્રાતઃકાળથી શયન સુધીના પ્રત્યેકક્રિયાના અને લીલાના વર્ણનો કરેલા છે. પદ્યસાહિત્યની જેમ ગદ્યસાહિત્યનો પણ વિપુલભંડાર છે. નિત્યાનંદસ્વામી જેવા પ્રખરપંડિતો મહારાજના લીલાચરિત્રોને કાગળ પર કંડારી લેતા હતા. તેમના જીવનકાળ દરમ્યાન જ નાના મોટા દરેક પ્રસંગોની નોંધ લેવાઈ હતી. અને તેથી જ પરંપરામાં તે વખતનો સાચો અને સચોટ ઇતિહાસ જાણવા મળી રહે છે.

તે ઉપરાંત સંપ્રદાયમાં ' વાતો ' નું મહત્વરૂપ સાહિત્ય પણ વિશાળ છે. ગોપાળાનંદસ્વામી અને ગુણાતીતાનંદસ્વામીની વાતો સંપ્રદાયમાં ખૂબ પ્રચલિત છે. જેમાં બહુધા ઉપદેશ વિભાગ છે. જ્યારે શ્રીજીના સમકાલીન ' ભાયાત્માનંદસ્વામી ' ની વાતોમાં સહજાનંદસ્વામીના જીવન પ્રસંગો આલેખાયેલા છે. સહજાનંદસ્વામીએ સંવત 1877 માં પંચાળામાં માંદગી ગ્રહણ કરી ત્યારે એક સંકલ્પ કરેલો કે, સંપ્રદાયના બનાવવા સ્વયં પોતે શ્રીમુખની વાણી દ્વારા ' વચનામૃતગ્રંથ ' અને ' શિક્ષાપત્રી ' લખી અને અદ્ભૂત સાહિત્ય વારસાના વારસાદાર બનાવ્યા. સંકલ્પ કરવાની સાથે શ્રીમુક્તાનંદસ્વામી પાસે ' વેદરહસ્ય, ઉર્ધ્વગીતા, સતીગીતા અને શ્રીનિત્યાનંદસ્વામી પાસે થમદંડ ' જેવા ગ્રંથો રચાયા સદગુરૂ સહજાનંદસ્વામીએ સાત સંસ્કૃતગ્રંથો અને દશ પ્રાકૃતગ્રંથો રચ્યા છે. સદગુરૂ ગોપાળાનંદસ્વામીએ ઉપનિષદ, બ્રહ્મસુત્ર, ભાગવત, ભગવદ્ગીતા અને વેદસ્તુતીના ગદ્ય પર સંસ્કૃત ભાષ્યો રચ્યા છે. મુક્તાનંદસ્વામીએ સાત સંસ્કૃતગ્રંથો અને 23 પ્રાકૃતગ્રંથો રચ્યા છે, જેમાં બ્રહ્મસુત્ર અને ભાગવતના ભાષ્યોનો પણ સમાવેશ થાય છે. સદગુરૂ નિત્યાનંદસ્વામીએ આવા ચારહજાર શ્લોકનો ' શ્રી હરિદિગ્વીજય ' ગ્રંથ રચવાની સાથે ચાર સંસ્કૃતગ્રંથો અને 11 પ્રાકૃતગ્રંથો બનાવ્યા છે. સદગુરૂ શતાનંદસ્વામીએ 17727 શ્લોકોનો 'સત્સંગી જીવન' તથા 11000શ્લોકોનો 'હરિવાક્યસુધાસિંધુ' જેવા ગ્રંથો અને લગભગ 14000 જેટલા કિર્તનો બનાવ્યા છે. સદગુરૂ નિત્યાનંદસ્વામીએ ' ભક્ત ચિંતામણી ' જેવા મૂલ્યવાન ગ્રંથો સાથે 23 ગ્રંથો અને 2500 ઉપરાંત પદો રચ્યાં છે. સદગુરૂ બ્રહ્માનંદ સ્વામીએ પંદર ગ્રંથો અને 8000 ઉપરાંત કિર્તનો બનાવ્યા છે. આ ઉપરાંત સદગુરૂ આધારનંદસ્વામીએ લગભગ એક લાખ કંડીકાઓનો ' શ્રી હરિચરિત્રામૃતસાગર ' ગ્રંથ હિન્દી પદ્યમાં રચ્યો છે.

વિપુલતા અને વિવિધતાની સાથે સ્વામિનારાયણ સાહિત્યમાં ગુણવત્તાનો સુંદર સુમેળ સાધ્યો છે. સદગુરૂ ગોપાળાનંદ સ્વામીએ રચેલી શાસ્ત્રો પરની સંસ્કૃત ટીકા એટલી ઉત્તમકક્ષાની છે કે તેને ' વિશિષ્ટાદ્વૈતકોષમાં ' માં સ્થાન આપવામાં આવ્યું છે. અને વિશિષ્ટાદ્વૈત મતને પ્રથમ કક્ષાની ટીકા ગણીને તેને સંસ્કૃત સંશોધન પ્રતિષ્ઠાન તરફથી પ્રકાશિત પણ કરવામાં આવી છે. તેઓએ રચેલા ' ઉપનિષદ 'પરના ભાષ્ય ભારતીય વિદ્યાભવન દ્વારા લેવાતી વેદાંતાચાર્યની પરીક્ષામાં પાઠ્યપુસ્તક તરીકે પણ ઉપયોગમાં લેવાય છે.²⁹

1.3.18.1 વચનામૃત :-

શ્રીસ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયનો વચનામૃત એ એક અગત્યનો આધ્યત્મિક ગ્રંથ છે. શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ ઠેર ઠેર સવાર સાંજ સભાઓ ભરી પ્રશ્નોતરી દ્વારા સદુપદેશ આપેલો છે. આ બધા પ્રશ્નોતરોની નોંધ મોટા સદગુરૂસંતો લઈને પ્રસંગોપાત શ્રીહરિને બતાવતા અને વાંચી સંભળાવતા આમ તો દરેક દિવસના પ્રશ્નોના વચનામૃત બનાવેલા છે. સ્વાર્થના ત્યાગથી, ઈન્દ્રીયોના જપથી, મનના સંયમથી, ચિત્તની પવિત્રતાથી, ક્રૂણાની અતિશયતાથી, જીવમાત્ર પ્રત્યેના અત્યંત પ્રેમથી, બીજાના દુઃખો નાશ કરવા, પોતાની સર્વશક્તિ અર્પણ કરવા મટેની નિરંતર તત્પરતાથી, પોતાની અત્યંત કર્તવ્યપરાયણતાથી, નિષ્કામતાથી, અનાસક્તિથી, અને નિરહંકારીપણાથી જીવ, જગત, આત્મા અને પરમાત્મા વિશેના મુળભૂતપ્રશ્નોના ઉત્તરો ' વચનામૃત ' માં સ્વામીશ્રી સહજાનંદજી મહારાજે સાનિઘ્યમ ભાષામાં આપ્યા છે. શ્રીજી મહારાજે પોતાની વાણીને પોતાનીમૂર્તિ, પોતાના સ્વરૂપનો દરજ્જો આપ્યો છે. શ્રીજી મહારાજની પ્રત્યક્ષ ઉપસ્થિતિ આપણા અસ્તિત્વમાં અભિપ્રેરણા જે આંદોલનો પ્રસરે તેવા જ સ્પંદનો આ વચનામૃતની પરાવાણીનું પાન કરતાં અવશ્ય પ્રસરે. જુદા જુદા સ્થળોએ જે જ્ઞાનવાર્તા ભગવાન સ્વામિનારાયણે શ્રીમુખે કહેલી છે તેનો સંગ્રહ વચનામૃત છે. શ્રીગોપાલાનંદસ્વામી, શ્રીમુક્તાનંદસ્વામી, શ્રીનિત્યાનંદસ્વામી, શ્રીબ્રહ્માનંદસ્વામી, શ્રીશુકાનંદસ્વામી એ પાંચ સદ્ગુરૂઓએ જ્ઞાનવાર્તાનો સંગ્રહ કર્યો જે 'વચનામૃત' કહેવાય છે. સંવત 1876 થી 1886 ના સમયગાળા દરમ્યાન ગઢડા, સાળંગપુર, વડતાલ, અમદાવાદ, લોચા, પંચાળા, કારિયાણી વગરેના વચનામૃતો છે. આ વચનામૃતોની સંખ્યા 262 ની છે.

1.3.18.2 શિક્ષાપત્રી :-

સહજાનંદસ્વામી પોતાના જીવનકાળ દરમ્યાન અનેક પ્રકરણો ફેરવી ભક્તોને ઈર્મમાં પ્રવર્તાવવા અને ભાવિકજનનોના આલોક અને પરલોકના સુખને માટે પણ સર્વસત્શાત્રના દોહનરૂપ શિક્ષાપત્રી પોતે ભૌતિક દેહનોત્યાગ કરતા પહેલા પોતે જાતે લખી. વડતાલમાં સંવત 1882 ની વસંતપંચમી તા.12/2/1826ને રવિવારના મંગળદિને શિક્ષાપત્રી પ્રસિદ્ધ થઈ. શિક્ષાપત્રીએ સહજાનંદસ્વામીની પરાવાણી છે અને તે સ્વરૂપતુલ્ય, સેવ્ય અને પૂજ્ય છે. સહજાનંદસ્વામીએ સર્વશાસ્ત્રનો સાર તારવી આધ્યાત્મિક, વ્યવહારિક જીવનની દ્રષ્ટિ આપતી શિક્ષાપત્રી લખીને તે મુજબ વર્તવા આદેશ આપ્યો.

આ સંપ્રદાયની ઉજળાશ પણ વર્તનને લીધે જ છે, અને એ ટકાવી રાખવા શિક્ષાપત્રીના નિયમો પ્રમાણે વર્તન ઉપર ખૂબ ભાર મૂક્યો. આ નિયમોનું નિત્ય અનુસંધાન રહે તે માટે તેને રોજ વાંચવી કે સાંભળવી અને તેમ જ બને તો તેની પૂજા કરવી એવી પણ શ્રીહરિએ આજ્ઞા કરેલી છે.

સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના આશ્રિતોને 212 શ્લોક ધરાવતી શિક્ષાપત્રીનું સંપૂર્ણ પાલન કરવાની સહજાનંદસ્વામીની આજ્ઞા છે. શિક્ષાપત્રી પ્રમાણે જ વર્તે તે અમારા સંપ્રદાય થકી બહાર છે એમ પણ સ્પષ્ટ કહ્યું છે.

આ રીતે સહજાનંદસ્વામીએ અત્યંત દિર્ઘદ્રષ્ટિથી સંપ્રદાયના સાહિત્યનું સર્જન કર્યું અને કરાવ્યું છે, જે તેમના કલ્યાણકર અવતરણનો મહાન હેતુ સહજ સમજાવી જાય છે.

1.3.18.3 સત્સંગી જીવન :-

ગઢડામાં રહીને શ્રીસ્વામિનારાયણ ભગવાને, શ્રી શતાનંદમુનિ પાસે અતિ વિસ્તૃત ગ્રંથ રચાવ્યો છે. સંપ્રદાયમાં સંસ્કૃત ભાષામાં મોટામાં મોટું 'સત્સંગીજીવન' નામનું શાસ્ત્ર છે. તેમાં પાંચ પ્રકરણરૂપે વિભાગ કરેલા છે. તેમાં 319 અધ્યાય અને 17627 શ્લોક છે. શ્રીહરિના પ્રાદુર્ભાવથી આરંભીને અંતર્ધાન તથા ત્યાં સુધી બતાવેલા ઐશ્વર્ય, લીલા, ધર્મભક્તિ, જ્ઞાન, યેરાગ્ય, ઉપાસના, તેમજ ત્યાગી ગૃહીના ધર્મો, સઘવા-વિઘવા બાઈઓના ધર્મો તથા અહિંસા પ્રતિપાદન વ્રતોનું નિરૂપણ, યોગશાસ્ત્રનું કથન, સાંખ્યનું જ્ઞાન, કૌલાર્ણવ શાસ્ત્રનું ખંડન, તિર્થોના મહિમા, અહિંસામય યજ્ઞનું પ્રતિપાદન વગેરે સિદ્ધાંતોથી ભરપુર આ ગ્રંથ છે. સહજાનંદસ્વામીએ પોતે આ ગ્રંથ જોઈ વાંચી સંપ્રદાયના મુખ્યગ્રંથ તરીકે માન્ય રાખ્યો છે. આ ગ્રંથ તેમના સમયમાંજ લખાયેલો હોવાથી તેની હકીકતો આધારભૂત છે. સર્વ સત્સંગીમાત્રને તે જીવનરૂપ હોઈ 'સત્સંગીજીવન' એવું તેનું નામ સાર્થક છે.

1.3.18.4 શ્રીહરિ દિગ્વિજય :-

નિત્યાનંદ સ્વામીએ શ્રીહરિ દિગ્વિજય નામના ગ્રંથમાં સહજાનંદસ્વામીએ ટૂંકાગાળામાં પોતાનો કેવો પ્રભાવક વિસ્તાર કર્યો તેની વાત લખવામાં આવી છે. આ ગ્રંથ પણ સહજાનંદસ્વામીના જીવન દરમ્યાન જ લખાયેલો આધારભૂત ગ્રંથ છે.

1.3.18.5 વેદરસ :-

વેદરસનું મૂળનામ ' વેદરહસ્ય ' છે. શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ પરમહંસોને ઉદેશીને પોતાના પરમ રહસ્યરૂપ આ પત્ર લખ્યો છે. તેમાં કેવી રીતે ગુહ્યતત્વોનું જ્ઞાન મેળવી સંસારના આદિથી અત્યાર સુધીમાં તેના અસ્તિત્વ આદિના તથા તેના સર્જનના કારણો જાણી જન્મ-મરણના હેતુથી વિચારી આ ભવાલ્લિમાંથી પાર ઉતરવાના સાધનો ભરેલા છે. અને તેથી તે માર્ગે લઈ જનાર, તેમજ માર્ગમાં રહેલાંઓને માર્ગમાં વિઘ્નો આવે તો તેમાંથી બચવાનો તથા તે પ્રમાણમાં આગળ વધ્યે જવાનો માર્ગ દર્શાવેને બોધ આપી, આત્મ-પરમાત્માનો સાક્ષાત્કાર કરવાના સહાયભૂત થનાર જ્ઞાનને જ વેદરહસ્ય માનવામાં આવે છે. આ પુસ્તકમાં સાધકને નિષ્કામ, નિર્લોભી, નિઃસ્નેહ, નિઃસ્વાદ, નિર્માન વગેરે પાંચ વર્તમાન સિદ્ધ કરવા શું કરવું જોઈએ તેનું માર્ગદર્શન છે. આમ વેદરસ એક સાધના ગ્રંથ છે.

1.3.18.6 ભક્તચિંતામણી :-

સહજાનંદસ્વામીએ શ્રીનિત્યાનંદસ્વામી પાસે લોકભોગ્ય શૈલીમાં ભક્તચિંતામણી કાવ્યાત્મકગ્રંથ રચવા આજ્ઞા કરી. આ ગ્રંથમાં સહજાનંદસ્વામીનું બ્રુવનપૃતાંત, તેમનું વિચરણ સરળ ભાવવાહી શૈલીમાં નિરૂપણ થયેલું છે.

વિભાગ-2

1.3.19 :: સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન ::

કોઈપણ કાળ, સમય, સ્થળ, પરિસ્થિતિમાં ઉપયોગી એવું શ્રીસહજાનંદસ્વામીનું તત્વજ્ઞાન દરેક સમસ્યાનો ઉકેલ શાસ્ત્રોક્ત રીતે દિર્ઘદ્રષ્ટિપૂર્ણ આપે છે. અને માનવીને લક્ષ્યની દિશામાં પ્રયત્ન કરાવી સંચાલનની સિદ્ધિ અર્થે શું છે અને શું હોવું જોઈએ તેનો વૈદિક ઉકેલ આપે છે. સહજાનંદ સ્વામીએ સંચાલકિય વર્તણૂક, માનવિય વર્તણૂકને સુપેરે પોતાના જીવન-કવન અને સાહિત્યસર્જન દ્વારા સમજાવી છે તેનું મનન, અધ્યયન અને નિદિધ્યાસન તેમજ તેનું શુદ્ધ આચરણ આપણને પરિશુદ્ધ સંચાલકીય નીતિઓ અને ધંધાકિય ધ્યેયની સફળતાની સીડી ચઢાવી શકે તેમ છે, તેવો સંશોધકનો દ્રઢ વિશ્વાસ છે. આ જ બાબત સંચાલકીય ખ્યાલોને વધુ સ્પષ્ટ અને વધુ વ્યવહારૂ બનાવી એક નવો જ ઉપયોગી ખ્યાલ આ ક્ષેત્રે દર્શાવી શકે તેમ છે. સંચાલન ખ્યાલ અને સહજાનંદીય તત્વજ્ઞાનન બન્ને માનવિય વર્તણૂકને અસરકરતા છે અને તેને સંચાલન ઉપયોગ અર્થે લઈ અને નક્કર તારણો પર આવી શકાશે તેવા આશાવાદ સાથે સંશોધકે સ્વામિનારાયણ વેદાંતિક તત્વજ્ઞાનને સાત વિભાગમાં વહેંચી પુરતા સંદર્ભગ્રંથના આધાર સાથે રજૂ કરી તત્વજ્ઞાનને વ્યવહારૂ સાબિત કરવા મૌલિક રીતે સંકલન કરી, શિક્ષાપત્રી અને વચનામૃત જેવા પાયાના ગ્રંથને પ્રમુખક્ષેત્ર બનાવી સંશોધન અર્થે રજૂ કરેલ છે.

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન નીચેના સાત મુદ્દાઓ દ્વારા પ્રસ્તુત છે.

1. તાત્વિકઆધાર
2. ધાર્મિકઆધાર
3. મનોવૈજ્ઞાનિકઆધાર
4. સામાજિકઆધાર
5. સામાન્યધર્મો
6. વિશેષધર્મો
7. આપદ્ધર્મો

1.3.19.1 તાત્વિકઆધાર :-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના મુળ પાંચતત્વ જેવા કે જીવ, ઈશ્વર, માયા, બ્રહ્મ અને પરબ્રહ્મનો સંક્ષિપ્ત પરિચય મેળવ્યા પછી સંકલ્પ, સ્વાતંત્ર્ય અને નિયતિવાદના સંદર્ભે કર્મનો નિયમ, મોક્ષનો વિચાર અહીં પ્રસ્તુત છે. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનનો ઉદ્દેશ માનવીનો મુળભૂત ઉદ્દેશ સિદ્ધ કરવાનો છે એટલે કે આત્માના ખરા સ્વરૂપનું દર્શન કરવાનો છે.

1. બ્રુવ(આત્મા)સંબધી વિચારણા :-

ॐ બ્રુવ અને આત્માનું એકપણું :- શ્રીસહજનંદસ્વામીએ બ્રુવ અને આત્માને સમાનાર્થી શબ્દો તરીકે પ્રયોજયા છે. શ્રીસહજનંદસ્વામી બ્રુવતત્વનું નિરૂપણ કરતાં શિક્ષાપત્રીમાં જણાવે છે કે " બ્રુવ હૃદયને વિષે રહ્યો છે, અણુ સરખો સૂક્ષ્મ, ચૈતન્ય અને જાણનારો જ્ઞાતા છે, પોતાની જ્ઞાનશક્તિએ કરીને નખથી શીખા પર્યત સમગ્ર દેહમાં વ્યાપી રહ્યો છે. " આ બ્રુવ અણેદ, અભેદ, અજર-અમર છે.¹ બ્રુવ અને કારણ શરીરને નિત્ય સંબંધ છે.² અને અજ્ઞાનને લીધે બ્રુવને વિપરીત ભાવના થઈ છે તેથી પોતાને દેહથી પૃથક જે બ્રુવઆત્મા તે રૂપે નથી માનતો અને દેહરૂપ માને છે.³ સહજનંદસ્વામીના મતે આત્મા શરીરથી તદ્દન ભિન્ન અને સ્વતંત્ર છે. આત્માને વળગેલા કારણશરીરરૂપ અજ્ઞાનને દૂર કરવા તેઓ ઉપાય બતાવતા જણાવે છે કે, ભગવાનનું ધ્યાન અને ભગવાનનું વચન તેને કરીને કારણ શરીર શેકાઈને આંબીલાના ફોતરાની જેમ અલગ થઈ જાય છે.⁴ આમ આધ્યાત્મીક સાધનાથી પ્રાપ્ત થતાં જ્ઞાનથી શરીર અને આત્માને સમબ્રુ શકાય છે અને પોતાના સાચા સ્વરૂપનું જ્ઞાન પણ થાય છે. શ્રીસહજનંદસ્વામી બ્રુવ સ્વરૂપને સમજાવતાં જણાવે છે કે, ' બ્રુવ દેહ અને ઈન્દ્રિયાદિકના સ્વરૂપનો જે વક્તા તે સર્વેના સ્વરૂપને બુદ્ધ-બુદ્ધ કરીને શ્રોતાને સમજાવે છે. તે જે સમજાવનારો વક્તા તે દેહાદિક સર્વના પ્રમાણનો કરનારો છે, જાણનારો છે, અને એ સર્વથી બૂદો છે એને જ બ્રુવ કહીએ '⁵

બ્રુવના સૂક્ષ્મપણાનો નિર્દેશ કરતાં સહજનંદસ્વામી કહે છે કે બ્રુવ બરછીની અણિ જેવો તીખો જણાય છે, અને અતિશય સૂક્ષ્મ જણાય છે. આ સર્વને એક કળા વિચિત્ર જાણે છે.⁶ બ્રુવના સૂક્ષ્મ સ્વરૂપનું વર્ણન સ્વેતાસ્વતર ઉપનિષદ્ કહે છે કે, ' વાળના અગ્રભાગના સો મા ભાગના પણ સો મા ભાગ જેટલો સૂક્ષ્મ બ્રુવને જાણવો ' ⁷

આત્મા અને શરીર સાવ ભિન્ન નથી તેમ છતાં સ્વભાવગત રીતે બન્ને તદ્દન ભિન્ન છે. આ બાબત સ્પષ્ટ કરતાં સહજનંદસ્વામી જણાવે છે કે આત્મા ચૈતન્ય, શુદ્ધ, અવિનાશી અને આનંદરૂપ છે, જ્યારે શરીર જડ, નરકરૂપ, (અશુદ્ધ) નાશવંત અને દુઃખરૂપ છે.⁸

ॐ જીવ જ્ઞાનસ્વરૂપ અને જ્ઞાનવાન :-

જીવ હૃદયને વિષે રહ્યાં થકી સમગ્ર શરીરમાં વ્યાપક છે. જેમ સૂર્ય આકાશના એક દેશમાં રહ્યાં પછી પોતાની ક્રાંતિ વડે સમગ્ર બ્રહ્માંડમાં વ્યાપીને રહે છે તેમ જીવાત્મા હૃદયના એક દેશમાં રહ્યાં થકી શરીરમાં તથા સર્વ સુખ દુઃખ અને સંવેદનોને જાણે, અનુભવે અને ભોગવે છે. આમ જીવ ચૈતન્ય સ્વરૂપ, જ્ઞાન સ્વરૂપ છે, તેમજ જ્ઞાનનો આશ્રય છે. અર્થદિપિકાટીકામા જણાવ્યા મુજબ " નકેવલં જ્ઞાન સ્વરૂપઃ જ્ઞાન સ્વાશ્રયશ્ચ " ⁹ જીવ જ્ઞાતૃત્વશક્તિ પણ ધરાવે છે. જીવનું જ્ઞાનાપણું સમજાવતા શ્રી સહજાનંદસ્વામી જણાવે છે કે જીવ કેવો છે તો બુદ્ધિએ કરીને જે નિશ્ચયને જાણે છે અને તે બુદ્ધિમાં નિશ્ચયની વિગતીનો કરનારો જે બ્રહ્મા તેને પણ જાણે છે અને એવી રીતે ચાર અંતઃકરણ અને દશ ઈન્દ્રીયો તેના જે વિષય ને તે વિષયની વિગતીના કરનારા જે દેવતાએ સર્વેને એક કળા વિચિત્ર જાણે છે." ¹⁰

ॐ જીવ પરતંત્ર :-

શ્રી સહજાનંદસ્વામીના મતે જીવ જ્ઞાતૃત્વ શક્તિ ધરાવતો હોવા છતાં સંપૂર્ણ સ્વતંત્ર નથી તે સ્વતંત્રપણે કર્મફળ ભોગવી શકતો નથી. જીવની ક્રિયાશક્તિ, ઈચ્છાશક્તિ અને જ્ઞાતૃત્વશક્તિ પરમેશ્વરને આધિન છે. આ બાબતને સમજાવતા શ્રી સહજાનંદસ્વામી જણાવે છે કે " જીવ જ્યારે સુષુપ્તિ અવસ્થામાં હોય ત્યારે પાષાણની શિલા જેવો જડ થઈ જાય છે. હું પંડિત છું કે મુર્ખ છું એવું કોઈ પ્રકારનું જ્ઞાન રહેતું નથી અને એવી રીતનો જ્યારે જીવ થઈ જાય છે ત્યારે ભગવાન જ્ઞાનશક્તિએ કરીને સુષુપ્તિમાંથી જગાડીને સર્વક્રિયાનું જ્ઞાન આપે છે. અને જીવ જે કોઈ પદાર્થની ઈચ્છાને પ્રાપ્ત થાય છે તે પરમેશ્વરની ઈચ્છાશક્તિના અવલંબનથી પ્રાપ્ત થાય છે અને એ જીવને જાગૃત સ્વપ્ન અને સુષુપ્તિ ત્રણ અવસ્થા ભોગવાય છે. તે કેવળ કર્મે કરીને જ નથી ભોગવાતી એ તો કર્મના ફળ પ્રદાતા જે પરમેશ્વર તેણે જીવને જ્યારે કાર્યફળ ભોગવે છે ત્યારે ભોગવે છે. પરંતુ એ જીવ પોતાની ઈચ્છાથી અથવા કર્મે કરીને કર્મના ફળ ભોગવી શકતો નથી." ¹¹ આમ, જીવ કર્મ કરવા માટે પસંદગીનું સ્વાતંત્ર્ય ધરાવતો હોવા છતાં તેની ફળપ્રાપ્તિ માટે ઈશ્વરાધીન હોવાથી પરતંત્ર છે.

ॐ બ્રુવ અનાદિ માયા વેષ્ટિત :-

બ્રુવ અનાદિ કાળથી માયા વેષ્ટિત છે. અવિદ્યાકર્મથી બદ્ધ છે. બ્રુવને માયનું બંધન અનાદિથી છે. અને તે જ બ્રુવને જન્મ-મરણનું કારણ બને છે તેથી તેને કારણદેહ પણ કહે છે. શ્રી સહજાનંદસ્વામી જણાવે છે કે " કારણ શરીર એ બ્રુવની માયા છે. તે જ કારણ શરીર તે સ્થૂળ-સૂક્ષ્મરૂપે થાય છે. તેથી સ્થૂળ સૂક્ષ્મ અને કારણ એ ત્રણ બ્રુવની માયા છે. તે બ્રુવનની કારણ શરીરરૂપ માયા તે વજસાર જેવી તે કોઈ રીતે બ્રુવથી જૂદી પડતી નથી." ¹²

બ્રુવસ્વરૂપ સ્વભાવે સત્તામાત્ર છે, ચેતન્ય વસ્તુ છે, અને અનાદિ અજ્ઞાનરૂપ એવું જે કારણ શરીર તેને યુક્ત છે અને જેમ ચમકપાણ હોય તે લોટાને તાણીને લોટા સાથે ચોટી રહે છે તેમ બ્રુવને પણ ચોટવાનો સ્વભાવ છે. તે માયિક એવા સ્થૂળ અને સૂક્ષ્મશરીર સાથે ચોટે છે અને એ બ્રુવ આજ્ઞાએ કરીને તે શરીરને વિશે પોતાપણું માને છે. ¹³

ॐ અનેક બ્રુવવાદ :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામી અનેકાત્માવાદનું પ્રતિપાદન ' બ્રુવસમૂહ ' શબ્દ પ્રયોગ કરીને સૂચવે છે કે ' અનેક બ્રહ્માંડમાં રહ્યા સર્વે બ્રુવના સમૂહ તેમને વિષે તેમના યોગ્ય કર્મફળ પ્રદાતા અંતર્યામીરૂપે કરીને ભગવાન રહ્યા છે.'¹⁴

બ્રુવને કર્મપ્રમાણે ભગવાન જ ઉદ્ભીજ, જરાયુજ, સ્વદેજ, અને અંડજજાતિના જે દેહ તેને પમાડે છે, અને બ્રુવના કર્માનુસાર તેના દેહથી બીજા દેહને સર્જે છે.¹⁵ આજ વાતનું સમર્થન સ્વેતાસ્વતર ઉપનિષદમાં પણ જોવા મળે છે. ' બ્રુવ કર્મને અનુસારે શરીરોને ધારણ કરે છે અને દેહ મનુષ્ય તિર્થગ્સ્થાનોમાં જન્મ પામે છે. બ્રુવ પોતાના કર્માનુસારે મોટા નાના બહુ દેહો ધારણ કરે છે.' ¹⁶

ॐ બ્રુવનું અન્વય વ્યતિરેકપણું :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામી જણાવે છે કે " સ્થૂળ, સૂક્ષ્મ અને કારણ એ ત્રણ દેહને વિશે એકાત્મપણે વર્તવું તે બ્રુવનું અન્વયપણું છે.¹⁷ દેહને વિશે સુખ દુઃખ નો યોગ થાય છે ત્યારે તે સુખ દુઃખને બ્રુવ પોતાના વિશે માને ત્યારે તે બ્રુવ અન્વય પણ છે.¹⁸ તેમજ જન્મ મરણ ભોક્તા એવું જે બ્રુવનુ સ્વરૂપ તે અન્વયપણું છે.¹⁹ તેવી જ રીતે દેહથી પૃથકપણે સત્તા માત્ર કહેવો એ બ્રુવનું વ્યતિરેક પણું છે.²⁰ ત્રણ દેહના સુખદુઃખથી પોતાને ન્યારો સમજે ત્યારે એ બ્રુવ વ્યતિરેક છે.²¹ અછેદ, અભેદ, અવિનાશી એવું એ બ્રુવનું સ્વરૂપ વ્યતિરેકપણું છે. ²²

2. ઈશ્વર :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ ઈશ્વરનું જે સ્વરૂપ દર્શાવ્યું છે તે ઘણી રીતે જીવને મળતુ આવે છે. જીવની જેમ ઈશ્વરને પણ પાંચ અનાદિ તત્વોમાંનું એક તત્વ તેઓ માને છે. જીવની જેમ જ ઈશ્વર પણ જ્ઞાતા, કર્તા અને ભોક્તા છે અને ઈશ્વર પણ જીવની જેમ બદ્ધ છે.²³ બદ્ધઅવસ્થામાં ઈશ્વરની ક્રિયા પણ જીવની ક્રિયા જેવી જ છે.

મહત્ત્વથી ઉત્પન્ન થતા ત્રણ અહંકાર અને તેમાંથી પંચભૂત, પંચ તન્માત્રાઓ, દસ ઈન્દ્રિયો, ચાર અંતઃકરણ તથા ઈન્દ્રિયોના અધિષ્ઠાતા દેવો વગેરે મળી વિરાટ દેહ રચે છે, તેના આત્મા ક્ષેત્રજ્ઞ તે ઈશ્વર છે.²⁴ જીવને પણ આ ચોવીસતત્વો વળગેલા હોય છે. પરંતુ તેનો વ્યાપ મર્યાદિત છે, જ્યારે ઈશ્વરનો દેહ વિરાટ છે એટલે તેનો વ્યાપ ઘણો મોટો છે. જીવના દેહમાં જે પંચભૂત છે તે અલ્પ છે અને બીજાને ધારવા સમર્થ નથી. જ્યારે ઈશ્વરના દેહમાં જે પંચભૂત છે તે મહાભૂત તરીકે ઓળખાય છે. અને તે મહાભૂત સર્વજીવના દેહોને ધારી રહ્યા છે એટલે જીવ અલ્પજ્ઞ છે અને ઈશ્વર સર્વજ્ઞ છે બંને વચ્ચે સમપણું નથી²⁵ જાગૃત, સ્વપ્ન અને સુષુપ્તિ એ ત્રણ જીવની અવસ્થા છે. તેમ જગતની ઉત્પત્તિ, સ્થિતિ અને પ્રલય એ ઈશ્વરની અવસ્થા છે.²⁶ જીવ અને ઈશ્વર બંને માયાથી મુક્ત હોવા છતાં જીવની માયા વજસાર જેવી હોવાથી તેનો સંબંધ તોડવાનું જીવ માટે અતિમુશ્કેલ છે. જ્યારે ઈશ્વરનો પ્રલય સમયે માયા સાથેનો સંબંધ તૂટી જાય છે.²⁷

3. માયા અથવા પ્રકૃતિ :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામી જણાવે છે કે ' માયા ત્રિગુણાત્મિકા છે, અંધકાર રૂપ છે, અને ભગવાનની શક્તિ છે. જીવને દેહ અને દેહના સંબંધી વિષે અહંમત્વ કરાવનારી છે.²⁸ તેને પ્રકૃતિ પણ કહેવામાં આવે છે. અહીં પ્રકૃતિ પોતાની મેળે સક્રિય બનતી નથી પ્રકૃતિ ભગવાનની અંતર્યામી શક્તિ અને ઈચ્છાને કારણે ભૌતિકતત્વોમાં બહુરૂપે જણાય છે.²⁹ માત્ર સૃષ્ટિપ્રક્રિયા માટે જ ભગવાન માયા પર આધારિત છે તેવું નથી પણ તાત્વિક રીતે પણ તેને ભગવાન પર આધારિત દર્શાવાઈ છે. પ્રલય સમયે સૃષ્ટિના તત્વો માયામાં લીન થાય છે ત્યારે માયાને પણ ભગવાન પ્રકાશે છે.³⁰

4. અક્ષરબ્રહ્મ(બ્રહ્મ) :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામી પાંચ આનાદિ તત્વોમાં ચોથું તત્વ અક્ષરબ્રહ્મને ગણે છે. તેમણે ' અક્ષર', 'બ્રહ્મ ' , ' અક્ષરબ્રહ્મ ' શબ્દો એકબીજાના પર્યાય તરીકે પ્રયોજ્યા છે. અહીં અક્ષર કે બ્રહ્મના બે સ્વરૂપ છે એક સ્વરૂપે અક્ષર પુરુષોત્તમ નારાયણ છે અને બીજા સ્વરૂપે તે પુરુષોત્તમ નારાયણના સેવક તરીકે છે. સૃષ્ટિસર્જનની પ્રક્રિયામાં અક્ષર કારણરૂપે છે. પૃથ્વી, જળ, વાયુ તેજ, આકાશ, અહંકાર, મહત્ત્વ, પ્રકૃતિપુરુષ વગેરેનું કારણ અક્ષરબ્રહ્મ છે. એ સદા અચલ છે સદાય એકરૂપે રહે છે.³¹ આ રીતે પ્રકૃતિ અને તેના પરિણામો અક્ષરબ્રહ્મ દ્વારા અને અક્ષરબ્રહ્મમાં જ અસ્તિત્વ ધરાવે છે. અક્ષરબ્રહ્મ માયાનું કારણ હોવા છતાં તેનો એને બાધ થતો નથી. તે પૂર્ણકામ છે.³² અક્ષરબ્રહ્મની આટલી મહત્તા હોવા છતાં તેનાંથી પર તો પરમેશ્વર છે, પરંતુ તે પરમેશ્વર કે ભગવાનનું સૃષ્ટિની ઉત્પત્તિ, પાલન અને પ્રલયનું કાર્ય અક્ષરબ્રહ્મ દ્વારા જ થાય છે.³³ શ્રીસ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયમાં પરમાત્માની સાકાર ઉપાસના પ્રતિપાદિત થયેલી છે તેથી ભગવાનના ધામ તરીકે અક્ષરબ્રહ્મ કે અક્ષરધામનું મહત્ત્વ અનન્ય છે.

5. પરબ્રહ્મ :-

પાંચ આનાદિભેદમાં પરબ્રહ્મ સર્વોચ્ચતત્વ છે. પરબ્રહ્મ સર્વનિયંતા છે. પરબ્રહ્મ એ આખરીસત્તા છે. પરબ્રહ્મ સર્વકર્તા, સર્વોપરિ, સાકાર હોવાથી સાથે પ્રગટ પણ છે. પરમ દિવ્ય પરમાત્મા છે તે જ જીવના કલ્યાણને અર્થે મનુષ્ય જેવા થાય છે, અવતાર ધારણ કરે છે, પોતાનું અલૌકિક સામર્થ્ય છુપાવીને મનુષ્યદેહ ધારણ કરે છે અને તે સાથે અસંખ્ય જીવનું કલ્યાણ પણ કરે છે. અને ધર્મનુંસ્થાપન પણ કરે છે.³⁴

ॐ જગત ઉત્પત્તિ :-

સહજાનંદસ્વામીજીએ રામાનુજાચાર્યના મત પ્રમાણે પ્રકૃતિ પણ ભગવાનને આધિન છે તેમ માને છે. ભગવાન અક્ષરમાં પ્રવેશ કરીને અક્ષરરૂપે થાય છે ત્યાર પછી મુળપ્રકૃતિ પુરુષ રૂપે થાય છે, તેમાંથી પ્રધાન પુરુષ થાય છે,

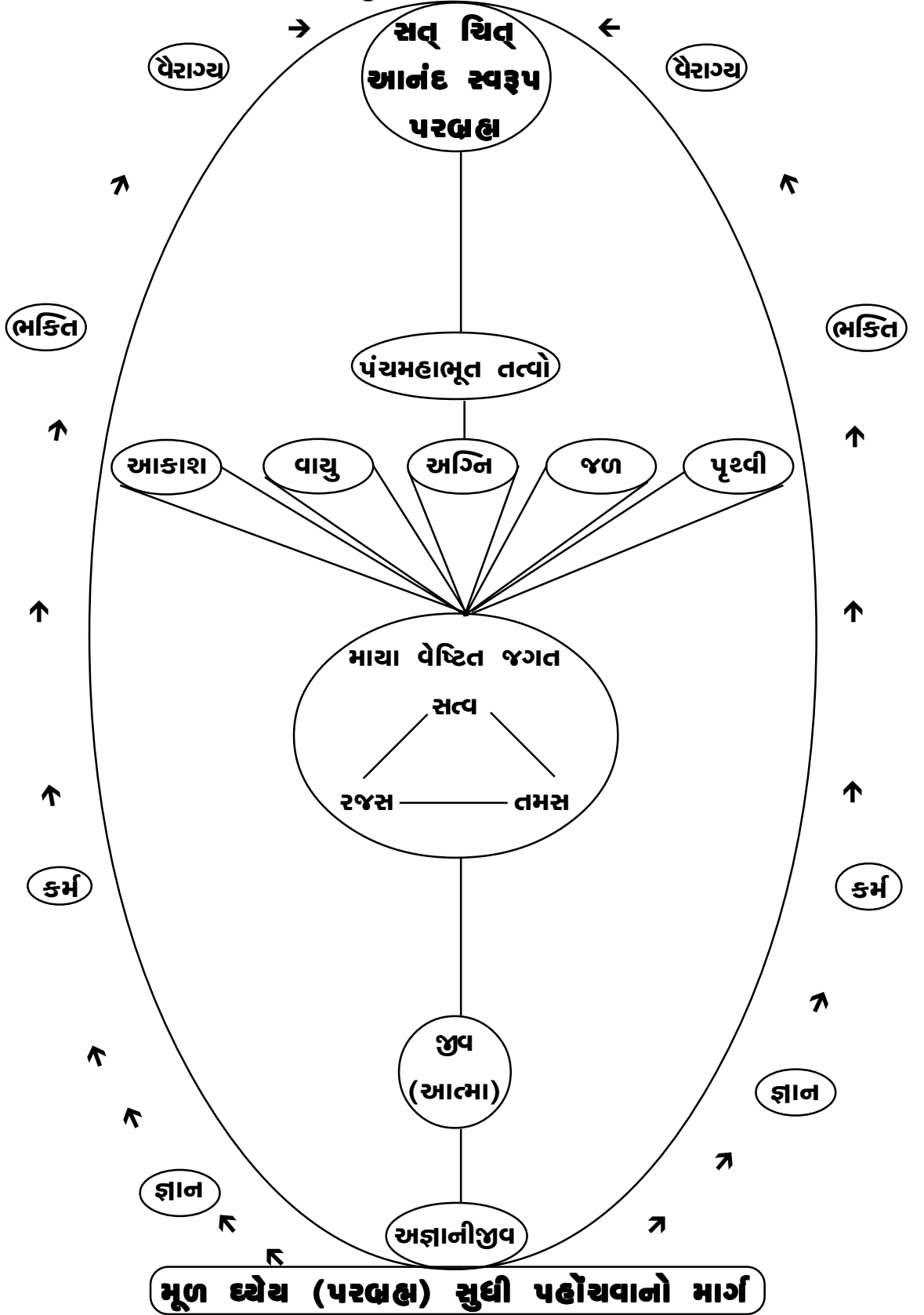
આ પ્રધાન પુરુષમાંથી ચોવીસ તત્વો સર્જાય છે અને એ રીતે સૃષ્ટિ (જગત)ની રચના થાય છે. આવા અનેક પ્રધાન પુરુષો અનેક સૃષ્ટિ રચે છે. આ પ્રધાન પુરુષોમાંથી મહત્ત્વ અને તેમાંથી સત્, રજસ, તમસ એ ત્રણ પ્રકારના અહંકાર ઉત્પન્ન થાય છે. ત્યાર બાદ સાત્વિક અહંકારમાંથી મન અને ઈન્દ્રિયોના દેવતા, રાજસ અહંકારમાંથી દસ ઈન્દ્રિયો બુદ્ધિ અને પ્રાણ તથા તમસ અહંકારમાંથી પંચભૂત અને પંચતન્માત્રા ઉત્પન્ન થાય છે. આ તત્વો પરમેશ્વરની ઈચ્છાથી પ્રેરાઈને ઈશ્વર અને જીવના દેહને સર્જે છે. પૃથ્વી જળ, વાયુ, તેજ અને આકાશ એ પાંચતત્વોમાંથી ભૌતિકજગત સર્જાય છે. જીવ માત્રને ધારવું અને અન્ય ચારભૂતોને જુદા પાડવા તે પૃથ્વીનું મુખ્ય લક્ષણ છે. દ્રવ્યનું પિંડીકરણ કરવું, પદાર્થને કોમળ, ભીનું તથા તૃપ્ત કરવાનું, તૃષ્ણા છીપાવવાનું વગેરે તથા પ્રાણી માત્રને જીવાડવું એ જળના લક્ષણો છે. તેજ પ્રકાશ અને ઉષ્ણતા આપે છે. વાયુ પંચવિધ્યોને પંચઈન્દ્રિયો સુધી પહોંચાડે છે. આકાશ પ્રાણઈન્દ્રિયોને અંતઃકરણ અને જીવ એ બધાનું સ્થાન અને પ્રવૃત્તિ જાળવે છે.³⁵ સહજાનંદસ્વામીના મતે જગત સત્ય છે, નિત્ય છે.

ॐ સર્વ કર્મફળ પ્રદાતા તરીકે પરમેશ્વર :-

સહજાનંદસ્વામી તાત્વીક રીતે ઈશ્વરને જગતના અંતિમ આધારભૂત તત્ત્વ તરીકે તેમજ નૈતિક દ્રષ્ટિએ જગતના નિયંતા તરીકે સ્વીકારે છે, જગતના નિયંતા તરીકે ઈશ્વરે દરેક જીવને સંકલ્પ સ્વાતંત્ર્ય આપેલ છે અને તે પ્રમાણે જીવ જે કર્મો કરે છે તેના યોગ્ય ફળ ભોગવાવીને ઈશ્વર જીવ માટે મોક્ષનું દ્વાર ખુલ્લુ મુકે છે. મનુષ્યના દરેક કર્મનુંફળ આપનાર ઈશ્વર જ છે.³⁶ માણસના જીવનમાં જે કાંઈ બને છે તે બધા માટે માત્ર કર્મ જ જવાબદાર છે તેવું સહજાનંદસ્વામી નથી માનતા પરંતુ દેશ, ક્રિયા, કાળ, સંગ, મંત્ર, દેવતાનું ધ્યાન, દિક્ષા અને શાસ્ત્ર એ આઠ પરિબળો જવાબદાર હોય છે. તેઓના મતે કાળ, કર્મ માયા તેનું પરમેશ્વર ચાલવા દે તેટલું ચાલે પણ તેમના ગમતા બહાર અણુમાત્ર પણ ન ચાલે³⁷ આમ કર્મ સ્વયં જડ છે. ઈશ્વરની આજ્ઞાનુસાર કર્મો ફળ આપે છે અને ઈશ્વર સર્વ કર્મફળ પ્રદાતા છે જે ઈશ્વરને નિયંતા તરીકે સ્વીકારે છે.

પરબ્રહ્મ સાથે એકરૂપતા દર્શાવતો ચાર્ટ

(મુળ તત્વ સમજણ)



ॐ તત્વ સમજણ :-

જીવ અને આત્માનું એકપણું અને માયારૂપી જગતને ભેદી પરબ્રહ્મ (મુળતત્વ) સુધી પહોંચવાના માર્ગો તે દ્વારા જીવ (આત્મા)નું મુખ્ય ધ્યેય સચ્ચિદાનંદસ્વરૂપ (સત્ ચિત આનંદ)ની પ્રાપ્તિને નીચેના મુદ્દાઓ દ્વારા સમજાવી શકાય.

1. સમગ્ર વિશ્વનું સર્જન કરતાં પરબ્રહ્મ છે.
2. મનુષ્યનું મુળધ્યેય માયા સ્વરૂપમાંથી મુક્ત થઈ પરબ્રહ્મનાં મુળ સ્વરૂપની પ્રાપ્તિ છે.
3. દરેક જીવ(આત્મા)માં પરબ્રહ્મમની શક્તિ છે.
4. ઇન્દ્રિયો દ્વારા દ્રશ્યમાન સ્થૂળ શરીર અને દ્રશ્યમાન નથી તેવું સૂક્ષ્મ શરીર, સ્થૂળ તત્વ અને સૂક્ષ્મ તત્વના જ્ઞાન દ્વારા આત્મા-અનાત્માનો વિવેક જાણવો જરૂરી છે.
5. પરબ્રહ્મ દ્વારા માયાને કારણે કર્મ કરવા જીવાત્મા પ્રેરાય છે.
6. ત્રિગુણાત્મિકા માયા (સત્, રજસ, અને તમસ) જગતમાં વ્યાપ્ત છે.
7. જીવ (આત્મા) સત્ય છે અને જગત પણ સત્ય અને નિત્ય છે.
8. સ્થૂળજગત સાથે વ્યવહારમાં નિમિત્ત બનનાર જાગૃત, સ્વપ્ન અને સુષુપ્તિ જીવની જુદી જુદી અવસ્થાઓ છે.
9. સત્ય બ્રહ્મજ્ઞાન અને પરબ્રહ્મ સુધી પહોંચવાનાં ચાર માર્ગો જ્ઞાન, કર્મ, ભક્તિ અને વૈરાગ્ય છે.

1.3.19.2 ધાર્મિકઆધાર :-

ભારતીય તત્વચિંતનમાં સમગ્ર જીવને આવરી લેતા ચાર પુરૂષાર્થોનો વિચાર કરવામાં આવ્યો છે. આ ચાર પુરૂષાર્થ એટલે ધર્મ, અર્થ, કામ અને મોક્ષ, બાકીના ત્રણે પુરૂષાર્થોનાં પાયામાં ધર્મ રહેલો છે.

ॐ ધર્મ અને માનવજીવન :-

ધર્મ એ માણસ જાતની વિશેષતા છે. ધાર્મિક જીવન જીવવાનું બીજાપ્રાણીઓ માટે શક્ય જ નથી માનવજાતિ માટે જ એ શક્ય છે. ધાર્મિક જીવન વડે માણસ નિર્ભયતા પામે છે. તેના જીવનમાં અહિંસા, સત્ય, પ્રેમ, શાંતિ વગેરે ઉચ્ચ નૈતિકગુણો પ્રગટ થાય જ છે. ઈશ્વરની આરાધના કરવી એ ધાર્મિક જીવનનું કાર્ય છે. ધાર્મિક જીવન માણસના સમગ્ર વ્યક્તિત્વ

અને વ્યવહારને આવરી લે છે. માણસનો સમગ્ર વ્યક્તિત્વને સમજવા માટે તેના વિચારો, લાગણીઓ અને કર્મો જાણવા જરૂરી છે. જો ધર્મ માણસના સમગ્ર વ્યક્તિત્વને આવરી લેતો હોય તો તેને માણસના વિચારો, લાગણીઓ અને કર્મો સાથે સંબંધ હોવો જ જોઈએ.

શ્રી સહજાનંદસ્વામીના મત મુજબ, સંપૂર્ણપણે વિકસિત એવા ધાર્મિક જીવનનું વિશ્લેષણ કરવામાં આવે તો તેમાં માણસના વિચારો કે બુદ્ધિ સાથે સંબંધ ધરાવતું જ્ઞાનાત્મક પાસુ, લાગણીઓ કે ભાવનાઓ સાથે સંકળાયેલ સંવેદનાત્મક પાસુ, અને કર્મ કે વર્તણુક સાથે સંબંધિત નૈતિક પાસુ એ ત્રણે અવિભાજ્ય પણે હોવા જરૂરી છે. ધાર્મિકજીવનમાં જ્ઞાન, ભક્તિ, નીતિ(ધર્મ) અને વૈરાગ્ય એ ચારેયનું સ્થાન અનિવાર્ય છે. અને આ ચારે અંગ હોય તેજ એકાંતિક ભક્ત કહેવામાં આવે છે.³⁸

આમ, ધર્મ એ જીવનનું તત્વજ્ઞાન છે. કે જે માનવમનની ત્રણેય ભૂમિકાને આવરી લેતુ તત્વ છે. એટલેકે જ્ઞાન, લાગણી, અને ક્રિયાનો તેમાં સમાવેશ થાય છે. જ્ઞાન, લાગણી, ક્રિયાના વિષય તરીકે મનુષ્ય કરતાં કોઈ ઉચ્ચતર શક્તિનો ધર્મ સ્વીકાર કરે છે. આમ સૃષ્ટિના અલૌકિક તત્વનું ભાન અને તેના પ્રત્યે અમુક પ્રકારનું માણસમાં વિચાર લાગણી અને ક્રિયાનું વલણ એ ધર્મનું સત્ય છે. ધાર્મિકજીવનમાં ધર્મ, જ્ઞાન, વૈરાગ્ય અને ભક્તિનું જે સ્થાન છે તેને તત્વજ્ઞાનની દ્રષ્ટિએ વધુ વિચારવાની આવશ્યકતા છે.

1. જીવનમાં ધર્મનુંસ્થાન :-

ધર્મની વ્યાખ્યા આપતાં શ્રીસહજાનંદસ્વામી શિક્ષાપત્રીમાં જણાવે છે કે "શ્રુતિ અને સ્મૃતિ એ પ્રતિપાદિત કર્યો એવો જે સદાચાર તેને ધર્મ જાણવો"³⁹ શ્રીસહજાનંદસ્વામી ' ધર્મ ' શબ્દને ફરજ અને નીતિના અર્થમાં પ્રયોજે છે. શ્રીસહજાનંદસ્વામી નૈતિકનિયમોને વર્તમાનધર્મ તરીકે ઓળખાવે છે. એકાંતીકધર્મ સુધી પહોંચવા માટે સદાચારધર્મ એ પ્રથમ સોપાન છે. આ સદાચારધર્મના ચાર રૂપ તેમણે પંચવર્તમાન અને દરેકને પોતના વિશિષ્ટ સ્થાનને અનુરૂપ સ્વધર્મ દર્શાવ્યા છે.⁴⁰ તેનું દ્રઢપણે પાલન કરવાથી જ અંતિમલક્ષ્ય સુધી પહોંચી શકાય છે. પંચવર્તમાનમાં દારૂ, માંસ, ચોરી, વ્યભિચાર અને વટલાવવું વગેરેના નિષેધ જેવા શારીરિક ધર્મો તેમજ સત્ય, અહિંસા, બ્રહ્મચર્ય, દાનના આચરણ જેવા સૂક્ષ્મધર્મોનો સમાવેશ પણ ધર્મમાં થાય છે.

સહજાનંદસ્વામીના મતે આત્મિક કલ્યાણ માટે એકાંતિકધર્મનું પાલન કરવું જરૂરી છે. જેમકે એકાંતિક ભક્ત હોય તે પોતાનું રૂપ દેહ માને નહીં ને પોતાને ચૈતન્યરૂપ માને અને સ્વધર્મ, જ્ઞાન, વૈરાગ્ય તેને સહિત ભગવાનની ભક્તિ કરે ને એક ભગવાન વિના બીજા પદાર્થની વાસના રાખે નહીં⁴¹ સહજાનંદસ્વામી ધર્માચરણ માટે બે માર્ગો સૂચવે છે.(1) પ્રવૃત્તિમાર્ગ (2) નિવૃત્તિમાર્ગ બન્ને માર્ગો ભગવાનના સંબંધ સહિત પણ છે અને રહિત પણ છે. નિવૃત્તિધર્મ સાથે પ્રવૃત્તિધર્મનો સમન્વય સાધવો એ જ ભક્તિ છે તેમ સહજાનંદસ્વામી માને છે ધાર્મિક માણસ એકલો જ્ઞાની હોય કે ભક્ત હોય તે પુરતુ નથી તે પરોપકારી, સદાચારી પણ હોવો જોઈએ, ધાર્મિક જીવનનો આરંભ નીતિમત્તાથી થવો ઘટે.

2. જીવનમાં જ્ઞાનનુંસ્થાન :-

પોતાના કરતા કોઈ ઉચ્ચતત્વની આરાધના કરવી એ ધાર્મિકજીવનનું હાર્દ છે. માણસ જે તત્વને ધર્મ દ્વારા પામવા મથે છે તે તત્વનું સ્વરૂપ કયું છે, તેમજ જગતના પદાર્થો અને પ્રાણીઓ સાથે આ તત્વને શું સંબંધ છે વગેરે પ્રશ્નોના જવાબમાંથી ધર્મનો જ્ઞાનકાંડ તૈયાર થાય છે. શ્રી સહજાનંદસ્વામી શિક્ષાપત્રીમાં જ્ઞાનની ટૂંકી વ્યાખ્યા આપતા જણાવે છે કે ' જીવ, માયા, ઈશ્વર તેમના સ્વરૂપને રૂડી રીતે જાણવું તેને જ્ઞાન કહેવાય' ⁴² પોતાના આત્માને બ્રહ્મરૂપ જાણવો અને પરબ્રહ્મ પરમાત્માની તે ભાવનાએ ભક્તિ કરવી તેને જ્ઞાનની પરિસીમા માનવામાં આવે છે. અહીં બે બાબતનો સમાવેશ થાય છે.

- (1) પોતાના આત્માને યથાર્થપણે જાણવો એટલેકે આત્માજ્ઞાન થવું.
- (4) પુરૂષોત્તમ એવા ભગવાનનું મહાત્મ્ય જાણી, મહાત્મ્યજ્ઞાનપૂર્વક ભક્તિ કરવી.

ટૂંકમાં બ્રહ્મરૂપ થઈને પરબ્રહ્મનું મહાત્મ્યજ્ઞાન એ જ્ઞાનનો પરમ આદર્શ માનવામાં આવેલ છે. ધાર્મિક શ્રદ્ધાને બુદ્ધિગમ્ય બનાવવાના પ્રયત્નરૂપે ધાર્મિકજીવનમાં કથાશ્રવણ, સંતસમાગમ, શાસ્ત્રાભ્યાસ, જ્ઞાનગોષ્ઠિ વગેરે જ્ઞાનાત્મક પાસાને સ્થાન મળે છે.

3. જીવનમાં વૈરાગ્યનુંસ્થાન :-

વૈરાગ્ય એટલે ઈન્દ્રિયોમાં વિષયરૂપ વસ્તુઓમાં રાગ, આસક્તિનો અભાવ. વિષયભોગમાં અનાસક્તિ. શ્રીસહજાનંદસ્વામી વૈરાગ્યની વ્યાખ્યા આપતા શિક્ષાપત્રીમાં જણાવે છે કે ' ભગવાન વિના અન્ય પદાર્થમાં પ્રીતિ નહી તે વૈરાગ્ય જાણવો.'⁴³ વૈરાગ્ય જ્ઞાનેયુક્ત હોવો જોઈએ. આત્મા પરમાત્માના જ્ઞાનમાંથી જે વૈરાગ્ય ઉપજે તે ખરો વૈરાગ્ય અને તે વૈરાગ્યે કરીને સર્વ વિષયસુખની વાસનાની નિવૃત્તિ થઈ જાય છે. ધાર્મિકજીવનમાં જે વૈરાગ્યની આવશ્યકતા છે તે વૈરાગ્ય જગતના દુઃખોના કંટાળમાંથી જન્મેલો નથી હોતો પરંતુ પરમાત્મા અને જગતના પદાર્થોના સ્વરૂપના સાચા જ્ઞાનામાંથી જન્મેલો હોય છે. આ માટે વૈરાગ્યના ત્રણ પ્રકારો અહીં દર્શાવાયા છે. ઉત્તમવૈરાગ્ય કે જે દેશ, કાળ, સંગ, કઠણ આવી પડે તો તેની સમજણમાં ફેર પડે નહી તે, બીજો મધ્યમ વૈરાગ્ય કે જે દેશ, કાળ, સંગ, કઠણ પ્રાપ્ત થાય તો વિષયમાં બંધાઈ જાય અને ત્રીજો કનિષ્ઠ વૈરાગ્ય હોય તેને સામાન્ય અને દોષયુક્ત પંચવિષય પ્રાપ્ત થાય તો તેને ભોગવે પણ બંધાય નહી અને જો સારા પંચવિષય પ્રાપ્ત થાય તો તેમાં બંધાઈ જાય.⁴⁴ અહીં પંચવિષય જીવતા શબ્દ, સ્પર્શ, રૂપ, રસ અને ગંધ સાથે સંબંધિત ઈન્દ્રિયો શ્રોત, ત્વચા, નેત્ર, જીહવા, અને ઘ્રાણને નિયમમાં રાખવા જોઈએ.⁴⁵ વિવેક, સાદાઈ, નમ્રતા, તપપ્રિયતા, નિસ્પૃહતા, વગેરે નૈતિકગુણો પણ વૈરાગ્યના વ્યાપક અર્થમાં સમાઈ જાય છે. અહીં વ્રતો, ઉપવાસો, તીર્થયાત્રાઓ કરવાનો ઉપદેશ વૈરાગ્યની ભાવનાને જુદા-જુદા પ્રકારે અભિવ્યક્ત કરે છે.

4. જીવનમાં ભક્તિનુંસ્થાન :-

માણસ ધાર્મિકજીવન વડે જે દૈવીતત્વને કે પરમતત્વને પામવા ઈચ્છે છે તેના પ્રત્યે તેને અપાર સ્નેહ હોય એ જરૂરી છે. કારણકે કોઈપણ વસ્તુની પ્રાપ્તિ તે વસ્તુ પ્રત્યેના સાચા અને ઉંડા સ્નેહ વગર સંભવતી નથી. સ્નેહનું બીજું નામ ભક્તિ છે.

શ્રી સહજાનંદસ્વામી ભક્તિ ની વ્યાખ્યા આપતા જણાવે છે કે ' ભગવાનને વિષે મહાત્મ્યજ્ઞાને સહિત ઘણો સ્નેહ તે ભક્તિ જાણવી.'⁴⁶

શ્રી સહજાનંદસ્વામી વધુમાં જણાવેછેકે ભક્તને જ્યારે કેવળ ભગવાનનું જ ચિંતન રહે ત્યારે ચિંતવન કરતાં કરતાં શૂન્યભાવને પામી જાય છે ત્યારે એ ભક્તને ભગવાનની મૂર્તિ વિના પિંડબ્રહ્માંડ કાંઈ ભાસતું નથી, એવા શૂન્યમાં ભગવાનની મૂર્તિ જોતાં જોતાં પ્રકાશ થઈ આવે છે અને પ્રકાશમાં ભગવાનની મૂર્તિ દેખાય છે.⁴⁷ આમ ઈશ્વર પ્રત્યેના અનન્યપ્રેમ વડે ભક્તિ કરતાં કરતાં ભક્ત સમાધિની સ્થિતિ સુધી પહોંચી શકે છે અને તેને દિવ્ય અનુભૂતિ સાથે ઈશ્વર સાક્ષાત્કાર થાય છે. ભક્તિ એ ધર્મનું વિશિષ્ટ અંગ છે. જગતના દરેક ધર્મોમાં ઈષ્ટદેવ પ્રત્યે ભક્તિભાવ સેવવામાં આવે છે અને પૂજાપ્રાર્થના, ભજન, કિર્તન તેમજ જુદા જુદા વ્રતો અને ઉત્સવો દ્વારા આ ભક્તિભાવને અભિવ્યક્ત કરવામાં આવે છે.

ધર્મ, જ્ઞાન, વૈરાગ્ય અને ભક્તિ એ ચાર આત્યંતિક કલ્યાણના સાધનો છે. ચારેય ગુણને એકબીજાની અપેક્ષા છે. ચારેય પરસ્પર સમાશ્રિત છે. અને તેથી જ એકાંતિકધર્મના તે પાચારૂપ છે. આ બાબતનું સમર્થન કરતા સહજાનંદસ્વામી એકાંતિક ભક્તની વ્યાખ્યા આપતા કહે છે કે ' જે ભક્તને એ ચારે ગુણ અતિશય દ્રઢપણે વર્તે છે તે ભક્તને સર્વસાધન સંપૂર્ણ થયા અને તેનેજ એકાંતિક ભક્ત જાણવો. ' ⁴⁸

1.3.19.3 મનોવૈજ્ઞાનિક આધાર :-

માનવ વર્તણૂક એક જટિલપ્રક્રિયા છે. સહજાનંદસ્વામી પરંપરાગત એવા દેહત્રય વિવેક, અવસ્થાત્રય વિવેક, અંતઃકરણ અને મન વગેરેના ખ્યાલોને પોતાની અંતઃદ્રષ્ટિથી વર્ણવે છે.

1. દેહત્રય વિવેક :-

શ્રી સહજાનંદસ્વામી શરીરને ક્ષેત્ર અને આત્માને ક્ષેત્રજ્ઞ તરીકે ઓળખાવે છે.⁴⁹ તેઓ સ્થૂળ સૂક્ષ્મ અને કારણ એ ત્રણ પ્રકારના શરીરનું વર્ણન કરે છે. કારણશરીર સાથે સ્થૂળ અને સૂક્ષ્મ એ બે દેહ રહ્યા છે. કારણશરીર અવિદ્યાત્મક (અજ્ઞાનચુકત) અનાદિ અને સંચિત કર્મેચુકત છે. આથી કારણશરીરને જીવની " માયા " કહે છે.⁵⁰ આ કારણશરીર(માયા) માંજ સ્થૂળ અને સૂક્ષ્મદેહ બીજ વૃક્ષ ન્યાયે રહ્યા છે અને તે જ કારણશરીર સ્થૂળ અને સૂક્ષ્મરૂપે થાય છે.⁵¹

સ્થૂળશરીર પંચમહાભૂતનું બનેલ છે. જ્યારે સૂક્ષ્મશરીર પાંચ જ્ઞાનેન્દ્રિય, પાંચકર્મેન્દ્રિય, પંચપ્રાણ અને ચાર અંતઃકરણ એમ 19 તત્વનું બને છે. જ્યારે સ્થૂળ દેહમાં સૂક્ષ્મદેહ (19 તત્વો) ભળે ત્યારે જ સર્વક્રિયા યથાર્થ રીતે થાય છે. અહીં કુલ 24 તત્વો માયામાંથી ઉત્પન્ન થયા છે. માયા ત્રિગુણાત્મિકા છે.⁵² તેથી ચોવીસ તત્વો પણ ત્રિગુણાત્મક છે.⁵³ જીવ એ દેહમાં ઉત્પન્ન થતા સુખ દુઃખનો અનુભવ કરનાર જ્ઞાતા અને ભોક્તા છે.

2 અવસ્થાત્રય વિવેક :-

જીવાત્મા જેને વિષે રહીને વિષય ભોગવે છે તેને અવસ્થા કહેવામાં આવે છે.⁵⁴ આ અવસ્થાની સંખ્યા ત્રણ છે. જાગૃતઅવસ્થા, સ્વપ્નઅવસ્થા, અને સુષુપ્તિઅવસ્થા. આ ત્રણેય અવસ્થાઓ સત્વ, રજસ, અને તમસ એ ત્રણ ગુણ સાથે સંક્રાળાયેલ છે.⁵⁵ આ ત્રણેય અવસ્થાઓ દરેક વ્યક્તિના રોજુંદા જીવનના અનુભવનો વિષય છે.

3. અંતઃકરણનું સ્વરૂપ :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીના મત પ્રમાણે ચિત્ત, અહંકાર, મન અને બુદ્ધિ એ ચાર અંતઃકરણ છે. ચિત્તમાં સુક્ષ્મરૂપે સમગ્રજગત રહેલું છે. ચિત્ત નિર્વિકાર, પ્રકાશમાન, સ્વચ્છ, શુદ્ધ, સત્વમય અને શાંત છે. અહંકાર ત્રિગુણાત્મક, ભૂતમાત્ર, ઈન્દ્રિયો, અંતઃકરણ દેવતા પણ એ બધાની ઉત્પત્તિના કારણરૂપ છે. અને શાંતપણું, ઘોરપણું અને વિમુઢપણું એ તેના લક્ષણો છે મન જગતની સમગ્ર કામનાની ઉત્પત્તિનું ક્ષેત્ર છે. સંકલ્પ વિકલ્પરૂપ છે અને સમગ્ર ઈન્દ્રિયોનું નિયંત્રક છે. બુદ્ધિમાં પદાર્થ માત્રનું જ્ઞાન રહ્યું છે. સમગ્ર ઈન્દ્રિયોને જે વિશેષજ્ઞાન છે તે બુદ્ધિ દ્વારા છે. બુદ્ધિમાં સંશય, નિશ્ચય, નિંદા અને સ્મૃતિ રહેલા છે.⁵⁶ શ્રીસહજાનંદસ્વામીના મતે સંત, શાસ્ત્ર અને વિચાર આ ત્રણ બાબતથી ઈન્દ્રિયો અને અંતઃકરણ જીતાય છે.⁵⁷

4. જીવ અને મનનો સંબંધ :-

મન અથવા અંતઃકરણ માયાના ગુણરૂપ છે. જીવ તેનાથી પોતાને જુદોપાડી વિચારે ત્યારે આત્મભાવ કે બ્રહ્મભાવને અનુભવી શકે છે. જીવમાત્ર પંચવિષયને આધારે જીવે છે. તે બાહ્ય પંચવિષય ભોગવતો હોય છે અને તેનો જ્યારે યોગ ન હોય ત્યારે અંતઃકરણમાં પંચવિષયનું ચિંતવન કર્યા કરે છે પરંતુ વિષયને ભોગવ્યા વિના ક્ષણમાત્ર પણ રહી શકતો નથી.⁵⁸ આમ જીવ અને મન બન્ને એકજ છે એવું અનુભવાય છે.

જીવ અને મનને પરસ્પર મિત્રાચાર છે. જે વાત જીવને ન ગમતી હોય તે વાતનો મનમાં ઘાટ થાય જ નહીં અને જ્યારે કાંઈ મનને અયોગ્ય ઘાટ થઈ જાય ત્યારે જો જીવને મન ઉપર અતિશય રીસ ચડી હોય તો ફરીને મનમાં એવો ઘાટ થાય જ નહીં અને જ્યારે મનને હંમેશા અયોગ્ય ઘાટ થયા કરતા હોય ત્યારે પોતાના જીવનો વાંક સમજવો મનનો નહિ.⁵⁹

5. આત્માની વાસ્તવિક સ્થિતિની પ્રાપ્તિ :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીના જણાવ્યા પ્રમાણે આત્માની વાસ્તવિક સ્થિતિ પ્રાપ્ત કરવા માટે ધ્યાન જેટલુંજ સત્સંગ અને સાચા સંતની સેવાનું મહત્વ છે. કોઈપણ વ્યક્તિ સાચા સંત પાસેથી પ્રેરણા અને માર્ગદર્શન પ્રાપ્ત કરી શકે છે કારણ કે આવા સંતોનું મન માત્ર ઈશ્વર પ્રત્યેજ અભિમુખ થયેલું હોય છે. દુન્યવી પદાર્થો પરત્વે તેમનું મન સુખી કે દુઃખી બનતું નથી એટલેકે અધિકારી હોય છે.

6. નિર્વિકલ્પ સમાધી :-

મનની વૃત્તિઓને શાંત કરી સમાધીની સ્થિતિ પ્રાપ્ત કરવાની સાધના પદ્ધતિમાં ' અષ્ટાંગયોગ ' સાધનરૂપ છે. સહજાનંદસ્વામીજીએ નિર્દેશ આપેલ માર્ગ અનુસાર જો ચિત્ત નિર્વાસનિક થઈને ભગવાનને વિષે જોડાય તો તે ચિત્તના નિરોધથી પ્રાણનો નિરોધ થાય છે. જેમ અષ્ટાંગયોગ સાધવાથી ચિત્તનો નિરોધ થાય છે. તેમ ભગવાનના સ્વરૂપમાં જોડાવવાથી ચિત્તનો નિરોધ થાય છે. એટલે કે જે ભક્તની ચિત્તવૃત્તિ ભગવાનના સ્વરૂપમાં જોડાણી હોય તેને અષ્ટાંગયોગ વગર સાધ્યે સધાઈ જાય છે.⁶⁰ અહીં સહજાનંદસ્વામીએ અષ્ટાંગયોગની સિદ્ધિનો ક્રમ ઉલટાવીને ચિત્તવૃત્તિના નિરોધ દ્વારા નિર્વિકલ્પ સમાધી સિદ્ધ કરવાનું સહજ અને પ્રાપ્ય બનાવ્યું છે.

1.3.19.4 સામાજિક આધાર :-

માણસને માણસ બનાવવાનું કામ તેના બીજા માનવ સાથેના સંબંધો કરે છે. એટલે કે તે કામ તેનો સામાજિક પરિવેશ કરે છે. સમાજ વગર માનવી પોતાનો વિકાસ સાધી શકે નહીં, પોતાના ગુણો અને વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરી શકે નહીં. કોઈ એકલી વ્યક્તિ માટે નીતિના નિયમો લાગુ પાડવાનો અર્થ નથી પરંતુ એક વ્યક્તિ જ્યારે બીજી વ્યક્તિઓ સહિત સમાજમાં આવી ભળે છે ત્યારે તેનું વર્તન નીતિ નિયમોની દ્રષ્ટિએ વિચારવા પાત્ર બનતું હોય છે.

વ્યક્તિ અને સમાજ શરીર-શરીરીના સંબંધથી જોડાયેલા છે. સમાજથી વ્યક્તિ ભિન્ન નથી તેવીરીતે સમાજ પણ વ્યક્તિથી ભિન્ન નથી. જેવી રીતે શરીરના જુદા-જુદા અંગો પોતાનું કાર્ય બરાબર કરે તો તેમની અને શરીરની તંદુસ્તીમાં ઉમેરો થાય છે તે જ રીતે વ્યક્તિ પણ પોતાના સામાજિક કર્તવ્યો અદા કરીને પોતાની અને સમાજની પૂર્ણતા હાંસલ કરે છે. જેવી રીતે શરીરના અવયવોનું કાર્ય તેના શારીરિક સ્થાન પર અવલંબે છે તે જ રીતે વ્યક્તિના કર્મો તેના સામાજિકસ્થાન પર અવલંબે છે.

શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ ઉપદેશોલા સદાચારરૂપ ધર્મોનું પાલન તેમજ નૈતિક સદ્ગુણોને વ્યક્તિગત જીવનમાં ચરિતાર્થ કરવાનું કહે છે તેવો નિત્ય નિયમાવલીરૂપ શિક્ષાપત્રીમાં કહે છે કે, - ' અમારા શિષ્ય એવા જે તમે સર્વે તેમણે તો પ્રિતીએ કરીને આ શિક્ષાપત્રીને અનુસરીને નિરંતર સાવધાન પણ વર્તવું પરંતુ તેનું ઉલ્લંઘન કરીને વર્તવું નહીં' ⁶¹ અહીં સાવાધાનીપૂર્વક ધર્મ અને નીતિના નિયમને અનુસરતા પોતાના અનુયાયીઓથી સહજાનંદજીએ પ્રસન્નતા વ્યક્ત કરી છે. અહીં નૈતિક નિયમોના વ્યક્તિગત પાલનનું મહત્વ કેન્દ્રસ્થાને છે. તેમના મતે ' સંપ્રદાયની કોઈપણ વ્યક્તિએ તેમણે દર્શાવેલ નીતિ-નિયમોનું પાલન નહીં કરે તો તે સત્સંગી નથી.' ⁶²

❧ એકાંતિકધર્મના અંગ તરીકે સ્વધર્મ :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીના તત્ત્વચિંતનમાં આત્યંતિક કલ્યાણ અર્થાત્ અક્ષરધામની પ્રાપ્તિ એ જ જીવનનું સાધ્ય છે પરંતુ તેની પ્રાપ્તિનું સાધન એકાંતિકધર્મ છે. આ એકાંતિકધર્મના ચાર અંગો જેવા કે, ધર્મ, જ્ઞાન, વૈરાગ્ય, અને ભક્તિમાં ધર્મ દ્વારા સ્વધર્મ સૂચવ્યો છે. આ સ્વધર્મના નિયામકબળ તે વર્ણવ્યવસ્થા છે. તેમના મતે ' પોતપોતાના વર્ણાશ્રમના ધર્મ વિષે નિષ્ઠા દ્વારા ભગવાનની પ્રસન્નતા પ્રાપ્ત થાય છે.' ⁶³

❧ વર્ણાશ્રમ વ્યવસ્થાના ભાગરૂપ ચારવર્ણ :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ ગુણકર્મ પર આધારિત ચાતુર્વર્ણના પરંપરાગત ખ્યાલોનો ઉલ્લેખ શિક્ષાપત્રીમાં કર્યો છે. ચારવર્ણના વિશિષ્ટ કર્તવ્યોની સમજૂતી આપતા તેઓ જણાવે છે કે જુદા-જુદા વર્ણના લોકોએ પોતાના ગુણો કેળવવા, બ્રાહ્મણોએ ક્ષમા, સંતોષ, ક્ષત્રીઓએ શૂરવીરપણું, ધીરજ, વૈશ્યોએ

કૃષિકર્મ, વ્યાપાર, વણજ વગેરે અર્થપ્રધાન પ્રવૃત્તિઓ કરવી. અને શુદ્રએ ઉપરના ત્રણેય વર્ણોની સેવા કરવી.⁶⁴ અહીં ઉચ-નીચનો ખ્યાલ રજૂ કરવામાં નથી આવ્યો પરંતુ ગુણ અને સ્વભાવની યોગ્યતા પ્રમાણેની વ્યવસ્થિત વહેંચણી છે.⁶⁵ દરેક વર્ણે પોતાના કાર્યમાં સાવધાન રહી, વિશુદ્ધ હૃદયથી સમગ્રસમાજની સેવા કરવાની છે.

ॐ બે આશ્રમ :-

અહીં શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ પ્રાચીન ચાર આશ્રમોમાંથી ભિન્ન બે આશ્રમો સ્વધર્મ પાલન માટે રજૂ કર્યા છે અને માન્ય રાખ્યા છે. ગૃહસ્થાશ્રમ અને ત્યાગાશ્રમ બન્નેનું મહત્વ સરખું છે. અહીં જે તે આશ્રમમાં રહેલી વ્યક્તિએ શ્રેષ્ઠ રીતે કર્તવ્ય પાલન પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે. તેઓશ્રી જણાવે છે કે ગૃહસ્થ અને ત્યાગી બન્નેના માર્ગ જુદા છે જે ગૃહસ્થને શોભારૂપ છે તે ત્યાગીને દુષ્ટારૂપ છે અને જે ત્યાગીને શોભારૂપ છે તે ગૃહસ્થને દુષ્ટારૂપ છે.⁶⁶ દરેક પોતાના સ્વધર્મનું પાલન કરવાનું છે. આ ' સ્વધર્મ 'ના પાલનથી જ જીવન સુખમય બને છે. આથી પોતાના કર્તવ્યોનો ત્યાગ કરીને કોઈએ સ્વધર્મ છોડવો ન જોઈએ એમ શ્રીસહજાનંદસ્વામી દ્રઢપણે માને છે.

ॐ શ્રીસહજાનંદસ્વામી - ધર્મપ્રવર્તક અને સુધારાવાદી :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ તેના સંપર્કમાં આવનાર વિશાળ જનસમૂહને સામાજિક દુષ્ટાણોથી મૂક્ત કર્યો પ્રસ્તુત બાબત નીચેના મુદ્દાઓ દ્વારા સ્પષ્ટ થશે.

* શુદ્રજાતિની ઉન્નતિ :-

તેઓશ્રીએ શુદ્રજાતિની ઉન્નતિ કરી તેઓને સુસંસ્કૃત કર્યા. તેમણે નીચી જાતિઓને શુદ્ધ બ્રાહ્મણની રીતથી રહેતા શીખવ્યું. મધ, માંસ અને માદક વસ્તુઓના ત્યાગ, સ્નાન કરી પૂજા કર્યા વગર જમવું નહીં, ગાળ્યા વિના દુધ કે જળ પીવા નહીં, ડુંગળી, લસણ જેવી વસ્તુઓનો ત્યાગ કરવો વગેરે ઉચ્ચ સંસ્કારો શુદ્ર જાતિમાં પ્રવર્તતાવ્યા.⁶⁷

* સતીપથ નાબુદી :-

આત્મહત્યાનો ભેદ દર્શાવી તેઓએ ભારપૂર્વક જણાવ્યું કે, - ' તીર્થના મહાત્મયે કરીને લાજ શરમે પણ સતી થવા રૂપ આત્મહત્યા કરવી નહીં '⁶⁸

* **બાળહત્યાનો નિષેધ** :-

તે સમયમાં દિકરીઓને દૂધપીતી કરવાનો રિવાજ પ્રચલિત હતો. આ પ્રથા નાબૂદ કરવા સહજાનંદસ્વામીએ લોકોને સમજાવ્યું કે ગૌહત્યા, સ્ત્રીહત્યા, તથા બાળહત્યાથી ત્રણગણું પાપ લાગે છે એ રીતે દિકરીના લગ્ન ખર્ચ સંદર્ભે સ્પષ્ટતા કરતા કહ્યું કે - ' સત્સંગમાંથી ઉઘરાવી દર્શશુ પણ દિકરીઓને મારશો નહીં.'⁶⁹

* **લગ્નના ફટાણા અને હોળીના ગીતો** :-

હોળીના બિભત્સ પ્રકારના ગીતો રચવાથી અને ન ગાવાની તેઓએ આજ્ઞા કરી. જે રીતે લગ્નપ્રસંગે ગવાતા બિભત્સ ગીતો(ફટાણા) બંધ કરાવ્યા અને મુક્તાનંદસ્વામી અને પ્રેમાનંદ સ્વામીને રૂક્મણીવિવાહના ઘોળ ગાવા અને સારા પદો રચવા આજ્ઞા કરી.

* **વહેમોનું ખંડન અને ચોરી-લૂંટના અનિષ્ટની નાબૂદી** :-

શિક્ષાપત્રીમાં કલ્પિત કે પાખંડધર્મનું આચરણ ન કરવા સહજાનંદસ્વામીએ નિર્દેશ આપ્યો છે. શુદ્ધ ઉપાસનાના બળને પ્રેરીને તેઓએ જનસમૂહને વહેમ અને અંધશ્રદ્ધાથી પર કર્યા તેમજ તે સમયે કોળી અને કાઠી લોકો ચોરી અને લૂંટફાટ માટે પ્રસિદ્ધ હતા. તેમણે અશાંત પ્રજાને શાંત કરી અને નિર્ભય કરવાના કાર્યમાં સરકારને મદદ કરી.⁷⁰ તેઓએ શિક્ષાપત્રીમાં જણાવ્યું કે ' ધર્મ કરવા માટે પણ અમારા સત્સંગીએ ચોરનું કર્મ ન કરવું અને માલિકની આજ્ઞા વિના કાષ્ટ, પુષ્પ વગેરે વસ્તુ પણ ન લેવી.'⁷¹ ગૌતમબુદ્ધે જેમ અંગુલીમાલનું પરિવર્તન કરેલું તેમ સહજાનંદસ્વામીએ જોબનપગી નામના લૂટારાનું સદાચારી ભક્તમાં પરિવર્તન કર્યું હતું. જે અનિષ્ટ કાયદા દ્વારા દૂર નથી કરી શકાતું તે ધર્મ અને નીતિના પાલન દ્વારા કરી શકાય છે તે સહજાનંદસ્વામીએ પ્રતિપાદિત કર્યું.

* **વ્યસનમુક્તિ** :-

વ્યસનમુક્તિની મુંબેશ આ સંપ્રદાયનો પાયાનો મંત્ર છે. નિરોગી અને સ્વસ્થજીવન ધાર્મિકજીવનની પ્રથમ જરૂરિયાત છે. અહીં પંચવર્તમાનનું પાલન સહજાનંદસ્વામીએ તેમના આશ્રિતો માટે ફરજિયાત બનાવ્યું. ' ચોરી, માંસ, જુગાર, દારૂ વગેરેનો ત્યાગ કરવાનું તેઓએ શિક્ષાપત્રીમાં જણાવ્યું.'⁷² સાંપ્રદાયિક કહેવત છે કે ' કુસંગીના ફેલમાં સત્સંગીના રોટલા ' અંહી સ્વામિનારાયણ ધર્મનો આશ્રિત થનાર દરેક વ્યક્તિ પોતાના વ્યસનોનો ત્યાગ કરે છે અને પોતાનો જીવનનિર્વાહ સારી રીતે ચલાવી શકે છે.

1.3.19.5 સામાન્યધર્મો :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ શિક્ષાપત્રીમાં નિરૂપેલ સામાન્યધર્મો બધા મનુષ્યોને લાગુ પડે છે અને બધાને એક સરખી રીતે તેનું પાલન કરવું પડે છે. સામાન્યધર્મો સર્વમનુષ્યને સમાનપણે શ્રેય આપનારા છે.

ડૉ. બી.જી દેસાઈ ' એથિક્સ ઓફ શિક્ષાપત્રી ' માં નોંધે છે કે ' શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ સૂચવેલા સામાન્યધર્મોની અગત્યતા આજના સમયમાં ઘણીજ છે કારણ કે સામાન્યધર્મો વ્યવહારની દ્રષ્ટિએ સબળ છે, શરીર વિજ્ઞાનની દ્રષ્ટિએ આવશ્યક છે, આરોગ્યની દ્રષ્ટિએ મુળભૂત, પાયાના છે તેમજ સામાજિક દ્રષ્ટિએ મહત્વના છે.⁷³

❁ પાંચ મહાવ્રતો મુખ્ય લક્ષણ સ્વરૂપે :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ સત્ય, અહિંસા, અસ્તેય, અપરિગ્રહ, અને બ્રહ્મચર્ય(સંચમ) આ પાંચ મુલ્યોને તત્ત્વજ્ઞાનની દ્રષ્ટિએ કેન્દ્રમાં સ્વીકારેલા છે. અને શિક્ષાપત્રીમાં તેની સામાન્યધર્મ પાલનમાં સમજૂતી આપે છે અને ભાષ્યકારોએ તેનું વિશદ્ વિવેચન કરેલ છે. અહીં ફક્ત શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ અને આધારભૂત સાહિત્યસંદર્ભ સાથે પ્રસ્તુત છે.

* સત્ય :-

જે સત્ય વચન બોલવાથી પોતાનો અથવા પારકાનો દ્રોહ થાય એવું સત્ય વચન ક્યારે ન બોલવું.⁷⁴ સત્ય બોલવું, પ્રિય બોલવું પરંતુ અપ્રિય એવું સત્ય ન બોલવું તેમજ પ્રિય એવું અસત્ય ન બોલવું એજ ધર્મ છે.⁷⁵ જેવું દેખ્યું હોય તેવું તથા જે વચન જીવના હિતને કરનારું હોય તે જ સત્ય વચન કહેવાય.⁷⁶

આમ ' સત્ય ' નારાયણનું સાક્ષાત સ્વરૂપ છે એમ સૂચવાતા નામોમાં સત્યનારાયણ(વિષ્ણુભગવાન)નું એકનામ બને છે જે કલ્યાણકર્તા અને સત્યદર્શનરૂપ છે.

* અહિંસા :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામી અનુભવ દ્વારા અહિંસાની સાચી મહત્તા દર્શાવે છે. તેઓ અહિંસાને માત્ર નૈતિક સદ્ગુણ તરીકે જ નહિ પરંતુ આધ્યાત્મિક દ્રષ્ટિએ મોક્ષ પ્રાપ્તિના સાધન તરીકે દર્શાવે છે. ' વૈરાગ્ય, બ્રહ્મચર્ય, શ્રદ્ધા, અહિંસાધર્મ અને આત્મનિષ્ઠામાંથી કોઈ એક અંગમાં ન્યૂનતા હોય તો આત્યંતિક મોક્ષ જે ભગવાનનું ધામ તેને તો ન જ પામે ' ⁷⁷

- ' સ્ત્રીધન અને રાજ્ય મેળવવા માટે ક્યારેય અને કોઈપણ રીતે મનુષ્યની હિંસા તો ન જ કરવી ' 78
- ' તિર્થમાં, ક્રોધથી કે કોઈ અયોગ્ય કારણસર આચરણ થઈ જવાથી ફાંસી ખાઈને, વિષ ખાઈને, એવી કોઈપણ રીતે આત્મહત્યા ન જ કરવી એટલું જ નહીં આવા કારણોસર પોતાના કે અન્ય વ્યક્તિના અંગનું શસ્ત્રો વડે છેદન ન કરવાની તેવો મનાઈ ફરમાવે છે. 79
- સહજાનંદસ્વામીએ વાણી દ્વારા થતી હિંસાનો નિષેધ ફરમાવ્યો છે. ' કોઈને અપશબ્દો ન કહેવા, પોતાનો સ્વાર્થ સાધવા માટે કોઈપણ વ્યક્તિ ઉપર મિથ્યા કલંક ચડાવવું નહિ.' 80
- અહીં નિંદાને પણ હિંસા તરીકે ગણાવતા તેઓ જણાવે છે કે, ' દેવતા, તિર્થ, વિપ્ર, સાધુ, વેદ વગેરેની નિંદા કરવી કે સાંભળવી નહીં.' 81 મન, વાણી કે કર્મથી દ્રેષ કરવો, નિંદા કરવી કે સાંભળવી કે બીજાને દુઃખ થાય તેવી ભાષા વાપરવી તે સૂક્ષ્મહિંસા જ છે તેમ સહજાનંદસ્વામી માને છે.

*** અસ્તેય :-**

અસ્તેય એટલે ચોરી ન કરવી. મન, વાણી શરીરની ક્રિયા દ્વારા પણ અન્યનું કાંઈ લઈ લેવાની ઈચ્છા ન કરવી તે અસ્તેય. અસ્તેય સર્વ સાધારણ આચાર નિયમ છે.

પ્રમાણિકપણે જાતમહેનતથી કમાવાની અથવા મેળવવાની વૃત્તિનો અભાવ એટલે ચોરવૃત્તિ. સામાન્ય રીતે ચોરીને આપણે સ્થાવર મિલ્કત સાથે જોડી દીધી છે. ફોજદારી ધારાની કલમ 378 મુજબ ચોરી (THIEF)ની વ્યાખ્યા આ પ્રમાણે છે.

" Who ever intending to take dishonestly any movable property out of the possession of any person without that person's consent, moves that property in order to such taking is said to commit theft." 82

અર્થાત્ - ' કોઈપણ વ્યક્તિના કબજા હેઠળની જંગમમિલ્કત તે વ્યક્તિની સંમતિ વિના બદઈરાદાથી લઈ લેવી તે ચોરી '

સહજાનંદસ્વામી કહે છે કે, ' ધર્મ કરવાને અર્થે પણ અમારા સત્સંગીએ ચોરનું કર્મ ન કરવું. ' 83

- ' ઘણિયાતુ જે કાષ્ટ,પુષ્પ,આદિ વસ્તુ તે તેના ઘણીની આજ્ઞા વિના ન લેવું' ⁸⁴

સમયાનુક્રમે ચોરી માત્ર જંગમમિલ્કત પૂરતી સીમિત રહી નથી આજે તે અનેક સ્વરૂપે અનેક ક્ષેત્રમાં જોવા મળે છે. વિવિધ વ્યવસાયોમાં સરકાર સાથેના વ્યવહારમાં, સરકારી કર્મચારીઓનાં પ્રજા સાથેના વ્યવહારમાં, ઉપરાંત શૈક્ષણિક ક્ષેત્રમાં, વિજ્ઞાનનાં ક્ષેત્રમાં, ધાર્મિક ક્ષેત્રમાં, વધુમાં માણસના પશુઓ સાથેના વ્યવહારમાં પણ જોઈ શકાય છે. સહજાનંદસ્વામી કહે છે પોતાના કામ માટે રોકેલા મજૂરોને પુરતુ અથવા નિયત વેતન ન આપવું તે પણ એક પ્રકારની ચોરી જ છે. તેઓ જણાવે છે કે ' પોતાના કામકાજ કરવા તેડયા જે મજૂર તેમનું જેટલું ધન અથવા ધાન્ય દીધાનું કહ્યું હોય તે પ્રમાણે જ આપવું પણ તેનાથી ઓછું ન આપવું.' ⁸⁵

* **બ્રહ્મચર્ય** :-

બ્રહ્મચર્ય ચિત્તની વિશુદ્ધિ લાવનાર સાધન છે. શરીર અને ચિત્ત બન્નેને સ્વસ્થ તથા તેજસ્વી રાખે તેવું એ સાધન છે તેના દ્વારા વિશુદ્ધ બનીને ભગવાનમાં જોડાવું તે ધ્યેય છે. શ્રી સહજાનંદસ્વામીએ બ્રહ્મચર્યના દ્રઢપાલન માટે અષ્ટાંગ બ્રહ્મચર્યનું પાલન કરવા જણાવ્યું છે. વિષયને પેસવાના આઠ દ્વાર છે. (1) સ્ત્રીની વાત સાંભળવી (2) તેના ગુણનું વર્ણન કરવું (3) સ્ત્રી સાથે હાસ્ય વિનોદ કરવો (4) સ્ત્રીનું નિરિક્ષણ કરવું (5) સ્ત્રીની એકાંતમાં છાની વાત કરવી (6) સ્ત્રીનો સંકલ્પ (7) તેનો નિશ્ચય (બાળ, યૌવન, વૃદ્ધ, રૂપ-કુરૂપ વગેરે) (8) અંગ-સંગ કરવો ⁸⁶ આ પ્રમાણે આઠ પ્રકારના બ્રહ્મચર્યનું પાલન કરવાનું શાસ્ત્રમાં વર્ણવ્યું છે.

શિક્ષાપત્રીમાં કહ્યું છે - નૈષ્ઠિક બ્રહ્મચારીએ સ્ત્રીની કાષ્ટાદિકની પ્રતિમાનો સ્પર્શ ન કરવો, જાણીને તો તે પ્રતિમાને જોવી પણ નહી. તથા મૈથુનાસકત એવા પશુપંખીઓને પણ જોવા નહી. ⁸⁷ અહીં ત્યાગીઓ માટે બ્રહ્મચર્ય પાળવાની આજ્ઞા છે જ્યારે ગૃહસ્થ માટે કહ્યું છે કે - ' યુવાવસ્થાએયુક્ત એવી જે પોતાની મા, બહેન, અને દીકરી, તે સંગાથે પણ આપત્કાળ વિના એકાંત સ્થળને વિષે ન રહેવું. ⁸⁸ બ્રહ્મચર્ય સામાન્યધર્મ ગણાય છે કારણકે તે દરેક વર્ણવાળા માટે તે આચરણનો આદર્શ છે. સહજાનંદસ્વામીને નિષ્કામી વર્તમાન રાખે તે જ તેમને પ્રિય છે. ⁸⁹

* અપરિગ્રહ :-

અપરિગ્રહ એટલે જરૂરિયાત કરતા વધારાની ચીજવસ્તુઓ એકઠી કરીને રાખવી નહીં. સહજાનંદસ્વામી જણાવે છે કે ગૃહસ્થોએ પોતાના કુટુંબ પરિવારનું પોષણ કરવા માટે જેટલા પ્રમાણમાં જરૂરિયાત હોય તેટલા જ પ્રમાણમાં અન્ન અને દ્રવ્યનો સંગ્રહ કરવો.

પશુપાલનનો વ્યવસાય કરતાં ગૃહસ્થો માટે તેઓ કહે છે કે જેમને ઘેર પશુઓ હોય તેમણે જરૂરિયાત પ્રમાણે ઘાસ વગેરેનો સંગ્રહ કરવો.⁹⁰

અહીં અપરિગ્રહવ્રતનું પાલન સર્વ માનવજાત માટે આચરવા યોગ્ય છે.

ॐ નીતિરક્ષક તત્ત્વવિચાર :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીનો ઉદ્દેશ્ય નિમ્નકક્ષાનાં મનુષ્ય જીવનમાંથી ઉપર ઉઠેલું બ્રહ્મનિષ્ઠ સાર્થક જીવન જીવવા માટેનું શિક્ષણ પુરું પાડવાનો છે. અહીં તે માટે પથદર્શક બની રહે તેવા આચાર નિયમો ખૂબ ઝીણવટ ભરી રીતે રજૂ કર્યા છે. અહીં નિતી રક્ષક આચાર નિયમો(આચરણધર્મ)ની ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

* આહારશુદ્ધિ :-

આહારશુદ્ધિથી અંતઃકરણ શુદ્ધ થાય છે. સહજાનંદસ્વામી જણાવેછેકે, ' યજ્ઞની પ્રસાદીનું માંસ હોય તો પણ આપત્કાળમાં પણ ક્યારેય ન ખાવું, તેમજ ત્રણ પ્રકારની સુરા અને અગીયાર પ્રકારનું મધ, દેવતાનું નૈવેદ્ય હોય તો પણ ન પીવું. ' ⁹¹ મધમાસનું સેવન અપવિત્રતા, ફૂરતા, હિંસા અને દુરાચાર વગેરે દુષ્ટ બાબતોની ઉત્પત્તિ અને વૃદ્ધિ કરનાર છે અને મનુષ્યને કલ્યાણના માર્ગથી પાડે છે માટે તેનો ત્યાગ કરવો એ જ હિતકર છે અને શ્રેષ્ઠ માર્ગ છે.

મધ કે માંસના મિશ્રણવાળી કે તેમાંથી બનેલી દવાઓ લેવી નહીં તેમજ વેદના આચરણને જાણતા ન હોય તે વેદે આપેલ ઔષધ પણ ક્યારેય ન લેવું.⁹² સૂક્ષ્મ નિર્દેશ કરતા તેઓ કહે છે કે, ' દૂધ અને પાણીમાં સૂક્ષ્મ જંતુઓ રહેલ હોય છે તેથી ગાળ્યા વિનાનું જળ અને દૂધ ન પીવું. '⁹³

* સંગવિવેક :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામી કેવી વ્યક્તિઓનો સંગ ન કરવો તેની સ્પષ્ટતા કરતા કહે છે ' કૃત્વની, ચોર, પાપી, વ્યસની પાખંડી, કામી તથા ઠગ હોય તેવા મનુષ્યનો સંગ ન કરવો.⁹⁴ તેમજ જે મનુષ્યનું ભક્તિ કે જ્ઞાનનું અવલંબન લઈને સ્ત્રી દ્રવ્ય અને રસાસ્વાદમાં આસક્ત થઈને પાપ કરતા હોય તે મનુષ્યનો સમાગમ ન કરવો.⁹⁵ અહીં માનવ જીવનના ઉચ્ચ આદર્શ સુધી પહોંચવા માટે સંગવિવેક સૂચવ્યો છે.

✱ **વસ્ત્રપરિધાન વિવેક** :-

સમાજની સભ્યતા અને શિષ્ટાચારી વર્તન માટે સહજાનંદસ્વામી કહે છે કે, ' જે વસ્ત્ર પહેરવાથી પોતાના અંગો દેખાય તેવા વસ્ત્રો ન પહેરવા જોઈએ.'⁹⁶ તેમજ સુવાસિની સ્ત્રીઓએ પોતાના અંગો બીજા પુરૂષો જુએ તે રીતે ન વર્તવું અને ઓટવાના વસ્ત્રવિના ઉઘાડે શરીરે ન રહેવું⁹⁷

✱ **નીતિપોષક સદાગૃહો** :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામી ધર્મપોષક સદાગૃહોના સદાય સમર્થક રહ્યા છે. માણસના આરોગ્ય માટે વ્યક્તિગત સ્વચ્છતા જરૂરી છે તેટલી જ સ્વચ્છતા જાહેરસ્થળોમાં જાળવવા સૂચન કરે છે. તેઓ જણાવે છે કે ' ગુર્ણ દેવાલય, નદી તળાવના કિનારા, રસ્તાઓ, ખેતર, વૃક્ષની છાયા, ફૂલવાડી, બાગ-બગીચા વગેરે સ્થળોમાં મળમૂત્ર ન કરવું એટલું જ નહીં પરંતુ આવા સ્થળોએ થૂંકવું પણ નહીં.⁹⁸

જાહેર સ્થળોમાં શિષ્ટાચાર રાખવા અંગે તેઓ જણાવે છે તે જ રીતે ખાનગી રસ્તાઓ અને સ્થળોએ સભ્યતા જાળવવા નિર્દેશ કરતા જણાવે છે કે (1) જાહેર માર્ગ ન હોય તેવા માર્ગથી આવવું જવું નહિ અને (2) માલિકી વાળી જગ્યામાં તેના માલિકને પૂછ્યા વિના રહેવું કે ઉતરવું નહિ.⁹⁹

✱ **વ્યવહાર વિવેક** :-

સહજાનંદસ્વામી સત્સંગી માનવના વ્યક્તિત્વ ઘડતર માટે વ્યવહાર વિવેક આવશ્યક સમજે છે. જે નીચેના મુદ્દાઓ દ્વારા પ્રસ્તુત છે.

✧ **સમાન વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર** :-

પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં જે આવડત કે કૌશલ્ય હોય તે મુજબનું કાર્ય તેને સોંપવાથી શ્રેષ્ઠ પરિણામ નિપજાવી શકાશે. શ્રીસહજાનંદસ્વામી આ પ્રકારનો વિવેક સૂચવતા કહે છે કે ' આપણી સાથે કામ કરતી વ્યક્તિને જેવા ગુણવાળી હોય તેવા પ્રકારનું કાર્ય વ્યક્તિને વિચારીને જ કરવા માટે જણાવવું જોઈએ જે કાર્ય માટે જે વ્યક્તિ યોગ્ય ન હોય તે કાર્ય તેને સોંપવું જોઈએ નહીં'¹⁰⁰

અન્ય વ્યક્તિના વ્યવહાર વિશે વિવેક જાળવવા તેઓ તે કહે છે કે ' જે વ્યક્તિ જેવા ગુણવાળી હોય તેને તેવા વચનથી બોલાવવી જોઈએ.'¹⁰¹ માણસની ઓળખ તેની વાણીથી થાય છે. સમાજની દરેક વ્યક્તિને એકસરખી

રીતે બોલાવાય નહીં ' જે મનુષ્યમાં કુળ, વિદ્યા, તપ, યોગ, ઐશ્વર્ય પ્રતાપ વગેરે વિશેષ ગુણને લીધે પાત્રતામાં ભેદ હોય છે. આવા લોકોને સંપર્ક થાય ત્યારે માણસની જેવી પ્રકૃતિ હોય તે રીતે બોલવું જોઈએ' ¹⁰² તેમજ સામેની વ્યક્તિની મર્યાદાનું ઉલ્લંઘન કરવું નહીં. જે વ્યક્તિનું જેવી રીતે સન્માન કરવું જરૂરી હોય તેવી રીતે સન્માન કરવું ¹⁰³

❖ હાથ નીચેની વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર :-

ગૃહસ્થાશ્રમની વ્યક્તિઓ પોતાનો વ્યવહાર અનેક લોકોની મદદથી ચલાવે છે. કુટુંબીજનો ઉપરાંત નોકર, ચાકર, આશ્રિતજનોની એટલેકે પોષ્યવર્ગની જરૂર પડે છે. સહજાનંદસ્વામી તેની સંભાળ રાખવા સૂચન કરે છે કે ' પોતાના જે સેવક હોય તેમને જરૂરી અન્ન અને દાન આપીને યોગ્ય રીતે હંમેશા સંભાળ રાખવી.' ¹⁰⁴

❖ શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર :-

સહજાનંદસ્વામી સમાજની શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિઓ સાથે વિવેક દર્શાવતા કહે છે કે ' ગુરૂનું અપમાન ન કરવું, જે અતિશય શ્રેષ્ઠ મનુષ્ય હોય, જે વ્યક્તિ સમાજમા પ્રતિષ્ઠિત હોય, જે વિદ્વાન હોય તેમજ જે શસ્ત્રધારી હોય તેનું અપમાન ન કરવું. ¹⁰⁵ તેમજ ગુરૂ, રાજા, અતિવૃદ્ધ, ત્યાગી, વિદ્વાન અને તપસ્વી એમ છ વ્યક્તિ આવે ત્યારે તરત જ ઉભા થવું તેમને આસન આપવું અને વિનયપૂર્વક સ્વાગતના શબ્દો કહેવા. ¹⁰⁶ તેમજ પૂજ્ય વ્યક્તિઓ દેવ અને રાજા સમક્ષ બેસવાની સભ્યતાનો નિર્દેશ કરતાં શ્રીસહજાનંદસ્વામી જણાવે છે કે ગુરૂ, દેવ અને રાજાની સામે તેમજ સભામાં પણ પગ ઉપર પગ ચડાવીને ન બેસવું તેમજ ટીચણને વસ્ત્રથી બાંધીને ન બેસવું. ¹⁰⁷

તેમજ આચાર્ય અને ગુરૂજનો સાથેનો વ્યવહાર જાળવવા આચાર્ય સાથે ક્યારેય વિવાદ ન કરવો, પોતાની શક્તિ પ્રમાણે અન્ન, ધન અને વસ્ત્રથી તેમની પૂજા સેવા કરવી. ¹⁰⁸

* ધર્મપ્રતિકો - સદ્વૃત્તિ જગાવવાના સાધનો :-

દરેક ધર્મ સાધનાના સંપ્રદાયમાં ચોકકસ પ્રકારના પ્રતિકો, કર્મકાંડો વિવિધ-વિધાનો સ્વીકારાયેલા જોવા મળે છે. તેમના મુળમાં એવી પાયાની ધારણા રહેલી છે કે માનવમનના અગોચર ખૂણામાં સુષુપ્તપણે રહેલી

સદ્વૃત્તિઓને જગાડવા માટે અમુક સંકેતો નિમિત્ત બની શકે છે. અહીં સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના, દાર્શનિક ચિન્હોમાં કંઠી, પૂજા, તિલક-ચાંદલો, માનસીપૂજા, માળા મંત્રજાપ, પ્રદક્ષિણા, દંડવત પ્રણામ, શિક્ષાપત્રી વાંચન, પૂજા વિસર્જન તેમજ ઉત્સવ સમૈયા, વ્રતઉપવાસ, નિયમ, દાન, તીર્થયાત્રા વગેરે દ્વારા વ્યક્તિ ધાર્મિક જીવન સાથે સાચા અને શુદ્ધ સ્વરૂપનું નૈતિક જીવન જીવી શકે છે. તેમજ આ સમગ્ર બાબતો માનવીના અર્ધજાગૃત મન સુધી આવા વિધિ-વિધાનો અને પ્રતિકો દ્વારા પહોંચી વૃત્તિઓનું યોગ્ય રૂપાંતરણ સાધવાનું સહજાનંદસ્વામીનું લક્ષ્ય જોવા મળે છે.

1.3.19.6 વિશેષધર્મો :-

જેવા નિયમો અને વ્યવસ્થા ભૌતિક જગત અને પ્રાણીજગત માટે ઉભા કરી શકાય તેવા માનવ માટે કરી શકાતા નથી તેના અનેક કારણોમાંનું એક કારણ એ છે કે માનવવર્તન વિચારશિલ અને સર્જનાત્મક હોય છે. તેમાં સ્વાતંત્ર્યને પુરો અવકાશ છે. માનવ સ્વાતંત્ર્યને અક્ષત રાખી તેને ઉદાત્ત દ્યેયો પ્રત્યે પ્રયોજવું એ દરેક નૈતિક અને સમાજસુધારક માટે અગત્યનું બને છે. અહીં આર્ષદ્રષ્ટાપણું અને વ્યવહારૂ માર્ગદર્શન જરૂરી બને છે જે સ્વામિનારાયણ તત્ત્વજ્ઞાનમાં છે.

વિવિધ સ્થળ, કાળ અને માનવ સ્વભાવ આધારિત સામાન્યધર્મો ભારતીય જનજીવનમાં રૂઢ થયેલા જણાય છે. અહીં વિશેષધર્મોનું નિરૂપણ સહજાનંદસ્વામીએ કરેલું છે. જેમાં ગૃહસ્થાશ્રમીના વિશેષ ધર્મો, જેમાં પણ પુરૂષ અને સ્ત્રી સાથેના સંબંધો આર્થિક બાબતો, આતિથ્ય, ગૃહસ્થાશ્રમી માટેના વ્રત અને પૂજનનો વિચાર, ગૃહસ્થાશ્રમી સ્ત્રીનો પતિ સાથેનો સંબંધ, અન્ય પુરૂષો સાથેનો સંબંધ, વિધવા સ્ત્રીઓના વિશેષધર્મો, પુરૂષનો અન્ય સ્ત્રી સાથેનો સંબંધ, જાતિયસંબંધો, આચાર્યના વિશેષધર્મો પૂજા અને દાન, આચાર્યની પત્નીનાં વિશેષધર્મો તેમજ ત્યાગાશ્રમીના વિશેષધર્મો જેમાં ખાસ કરીને પંચવર્તમાન, નિષ્કામી વર્તમાન, નિર્લોભી વર્તમાન, નિર્માની વર્તમાન, શ્રેષ્ઠ રીતે સૂચવાયા છે. તેમજ આચાર અતિરેક, વિવાદ અને સંવાદનું નિરૂપણ વિશેષધર્મોમાં કરવામાં આવ્યું છે.

1.3.19.7 આપદ્ધર્મ :-

કોઈ સંકટ આવી પડે કે જેથી પ્રાણહાનિ થવાનો પ્રસંગ ઉભો થાય અથવા મનુષ્ય પોતાની સ્વાભાવિક પ્રવૃત્તિ કરવામાં નિરૂપાય બની જાય તેવા કટોકટીના પ્રસંગ માટે ધર્મશાસ્ત્રમાં પોતાના ધર્મના સામાન્ય નિયમોનો ત્યાગ કરીને બીજીરીતે હિતકારક થાય તેમ વર્તવાની પણ આજ્ઞા કરેલી છે. આવી ખાસ પ્રકારની વિશિષ્ટ આજ્ઞાઓને આપદ્ધર્મ કહેવામાં આવે છે. આપદ્ધર્મ અંગેના નિયમો શિક્ષાપત્રીમાં દર્શાવાયા છે જે અનુસાર સત્સંગી ભક્ત વૃદ્ધત્વ કે અન્ય કારણસર નિત્યપૂજા કરવા અશક્તિમાન બને તો શું કરવું ? જ્યારે માણસ સમક્ષ કોઈ પ્રકારની આપત્તિ આવે તો કેવું વર્તન કરવું ? વર્ણશ્રમના સામાન્ય નિયમો આપત્કાળમાં ત્યાગવા કે કેમ ? યુવાન માતા, બહેન, પુત્રી સાથે આપત્કાળમાં કેમ રહેવું ? સ્ત્રી-પુરૂષ મર્યાદા વગેરે અમુક ખાસ સંજોગોમાં કયા માર્ગને અનુસરવાથી નૈતિકમૂલ્ય પ્રાપ્ત થઈ શકે તેમ છે એ બાબતનો નીતિના મુળભૂત સિદ્ધાંતોને અનુસરીને નિર્ણય કરવાનો પ્રયત્ન આપદ્ધર્મમાં કરવામાં આવે છે. આ માર્ગો સંકટ સમયે કે ખાસ વિશિષ્ટ સંજોગોમાં માર્ગદર્શક બની રહે છે.

ॐ संदर्भसूचि विभाग-1 ॐ

- (1) प्रो. अये. अेन. पडेल, ' धर्मवंशी आचार्यपड ' प्रकाशक स्वामिनारायण मंदिर कालुपुर-अमडावाड, द्वितिय आवृति, पाना नं. 11.
- (2) श्री यीमनलाल व. रावण, ' भारतीय दर्शन ' प्रथम आवृति, 1965 पाना नं. 254 थी 259 ने आधारे संकलित.
- (3) रजतजयंति अंक, ' सद्विधा ' प्रकाशक-श्रीस्वामिनारायण गुर्कुण, राजकोटने आधारे संकलित.
- (4) कृषालाल मो. ञवेरी, ' गुजराती साहित्यना मार्गदर्शक अने वधु मार्गसूचक स्थंभो ' संशोधन आवृति-सुरत, 1958 पाना नं. 164.
- (5) किशोरलाल मशरुवाणा, ' सहजानंदस्वामी ' नवजुवनप्रेस-अमडावाड ढीजु आवृति-1940, पाना नं. 5.
- (6) रजतजयंति अंक, ' सद्विधा ' प्रकाशक-श्रीस्वामिनारायण गुर्कुण, राजकोटने आधारे संकलित.
- (7) प्राध्यापक ढी. डी. नायक, ' सहजानंदस्वामी ' संतवाणी ग्रंथावली, श्री शिवानंद शताढी महोत्सव समिति, 1983, पाना नं. 1.
- (8) निष्कुणानंदस्वामी रचित, 'भक्ति चिंतामणी' प्रकरण 18 पाना नं. 52
- (9) ' भगवान स्वामिनारायणना वचनामृत ' स्वामिनारायण अक्षरपीठ अमडावाड, पाना नं. 15.
- (10) ' सत्संगीजुवन ', प्रकरण-1, अध्याय-31, पाना नं. 347.
- (11) श्रीआधारानंदस्वामी, ' हरिचरितामृत सागर ' तरंग-80 पाना नं. 2.
- (12) ' सत्संगीजुवन ', प्रकरण-1, अध्याय-50,
- (13) ' श्रीस्वामिनारायण ज्ञानमाणा ', प्रकाशक श्री स्वामिनारायण ढाणधून मंडण, मु. मेतपुर, जु. ञंभात, पाना नं. 85-86.
- (14) ' भगवान स्वामिनारायणना वचनामृत ' स्वामिनारायण अक्षरपीठ अमडावाड, पाना नं. 11.
- (15) शास्त्री स्वयंप्रकाशदास (संपाडक) ' स्वामिनारायण संप्रदायनो सचित्र इतिहास ' - अमडावाड, पाना नं. 40.

- (16) પ્રો. રમેશ એમ. દવે, ' સહજનંદચરિત્ર ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ અમદાવાદ, પાના નં. 2.
- (17) પ્રો. રમેશ એમ. દવે, ' સહજનંદચરિત્ર ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ અમદાવાદ, પાના નં. 18.
- (18) શ્રી ગુણવંતદાણી, ' ભગવાન સ્વામિનારાયણ સમાજ સુધારક ' બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા, અમદાવાદને આધારે સંકલિત.
- (19) સાધુ અનિર્દેશદાસ, ' સ્વામિનારાયણ મંત્ર: સમાધિ ' - સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ, અંક જૂન-2001 માં પ્રકાશીત લેખને આધારે સંકલિત.
- (20) મણિલાલ ભાલજી (સંપાદક) ' સ્વામીસહજનંદ ' સસ્તુસાહિત્ય, અમદાવાદ
- (21) સાધુ અક્ષરવત્સલદાસ - દલિતોદ્ધારક ભગવાન સ્વામિનારાયણ ' સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ ' અંક જૂન-98 માં પ્રકાશીત લેખને આધારે સંકલિત.
- (22) શ્રી ગુણવંતદાણી, ' ભગવાન સ્વામિનારાયણ સમાજસુધારક ' બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા, અમદાવાદને આધારે સંકલિત.
- (23) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 82.
- (24) નિષ્કુળાનંદસ્વામી રચિત ' ભક્તચિંતામણી ' પ્રકરણ-65 ને આધારે.
- (25) રજતજયંતિ અંક, ' સદ્વિદ્યા ' પ્રકાશક-શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ, રાજકોટને આધારે સંકલિત.
- (26) પ્રો. એચ. એન. પટેલ, ' ધર્મવંશીઆચાર્યપદ ' પ્રકાશક, સ્વામિનારાયણ મંદિર કાલુપુર-અમદાવાદને આધારે સંકલિત.
- (27) ' નિત્યવિદિ ' - સ્વામિનારાયણ મંદિર રાજકોટ પ્રકાશીત પુસ્તિકા.
- (28) પ્રો. રમેશ એમ. દવે, ' સહજનંદચરિત્ર ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ અમદાવાદ, પાના નં. 136.
- (29) સાધુ આદર્શજીવનદાસ - ' સહજનંદી સાહિત્યનું મેઘધનુષ્ય ' સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ ' અંક મે-98 માં પ્રકાશીત લેખને આધારે સંકલિત બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા, અમદાવાદ.

ॐ संदर्भसूचि विभाग-2 ॐ

-: तत्त्वज्ञानना रेकरन्स :-

- (1) शिक्षापत्री श्लोक-105
- (2) वचनामृत वडताल-6
- (3) वचनामृत गडडा प्रथम-44
- (4) वचनामृत कारियाणी-12
- (5) वचनामृत प्रथम-38
- (6) वचनामृत कारियाणी-6
- (7) श्वेताश्वत्तर उपनिषद 5/9-10
- (8) वचनामृत साणंगपुर-1
- (9) ' शिक्षापत्री अर्थटिपिका ' - शतानंदमूनि, (अनुवाद-माधवलाल कोठारी) श्लोक नं. - 105, पाना नं. - 402
- (10) वचनामृत कारियाणी-1
- (11) वचनामृत कारियाणी-65
- (12) वचनामृत कारियाणी-12
- (13) वचनामृत गडडा मध्य-66
- (14) वचनामृत गडडा अंत्य-37
- (15) वचनामृत गडडा प्रथम-13
- (16) श्वेताश्वत्तर उपनिषद-11-12
- (17) वचनामृत गडडा प्रथम-7
- (18) वचनामृत गडडा प्रथम-78
- (19) वचनामृत साणंगपुर-5
- (20) वचनामृत गडडा प्रथम-7
- (21) वचनामृत गडडा प्रथम-78
- (22) वचनामृत साणंगपुर-5
- (23) वचनामृत गडडा मध्य-3
- (24) सत्संगी ज़ुवन प्रथम प्रकरणा अध्यय-34, श्लोक-33, 34
- (25) वचनामृत पंचाणा-2
- (26) वचनामृत गडडा मध्य-31

- (27) વચનામૃત ગટડા મધ્ય-31, વચનામૃત કારિયાણી-12
- (28) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-106
- (29) ડૉ. યાજ્ઞિક ' ઘ ફીલોસોફી ઓફ શ્રીસ્વામિનારાયણ ' અમદાવાદ,
આવૃત્તિ -1972 પાના નં.-118
- (30) વચનામૃત કારિયાણી-1
- (31) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-63
- (32) વચનામૃત ગટડા મધ્ય-31
- (33) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-46
- (34) વચનામૃત કારિયાણી-5
- (35) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-12
- (36) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-107
- (37) વચનામૃત ગટડા મધ્ય-21
- (38) વચનામૃત વડતાલ-3
- (39) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-103
- (40) શિક્ષાપત્રી ' સ્વધર્મ ' વિશેષ વિચારને આધારે સંકલિત
- (41) વચનામૃત ગટડા મધ્ય-22
- (42) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-104
- (43) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-104
- (44) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-2
- (45) વચનામૃત ગટડા મધ્ય-16
- (46) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-103
- (47) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-26
- (48) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-19
- (49) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-57
- (50) વચનામૃત કારિયાણી-12
- (51) વચનામૃત કારિયાણી-12
- (52) વચનામૃત ગટડા મધ્ય-34
- (53) વચનામૃત વડતાલ-5, શિક્ષાપત્રી શ્લોક-106
- (54) વચનામૃત સાળંગપુર-6
- (55) વચનામૃત સાળંગપુર-6

- (56) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-12
- (57) વચનામૃત લોચા-12
- (58) વચનામૃત અમદાવાદ-3
- (59) વચનામૃત ગટડા અંત્ય-6
- (60) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-26
- (61) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-10
- (62) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-207
- (63) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ-21
- (64) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-89-90
- (65) ત્રિભુવન ગૌરીશંકર વ્યાસ, ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ, રાજકોટ શ્લોક-89-90 ના વિશેષ વિચાર આધારિત.
- (66) વચનામૃત ગટડા મધ્ય-52
- (67) બી. જી. વાઘેલા, ' ભગવાન સ્વામિનારાયણનું સમકાલીન લોકજીવન ' શ્રીસ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ-1988 પાના નં.-191
- (68) ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' ના આધારે.
- (69) પ્રસાદાનંદસ્વામીના વિવેચન આધારિત.
- (70) બોમ્બે ગેઝેટર - વોલ્યુમ-2, પાના નં.-247
- (71) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-17
- (72) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-18
- (73) ડૉ. બી. જી. દેસાઈ, ' ETHICS OF THE SHIKSHAPATRI ' મહારાજા સયાજીરાવ યુનિવર્સિટી, બરોડા -1970 પાના નં.-32
- (74) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-26
- (75) સત્સંગીજીવન, પ્રકરણ-5, અધ્યાય-18
- (76) સત્સંગીજીવન, પ્રકરણ-3, અધ્યાય-22
- (77) વચનામૃત સાળંગપુર-11
- (78) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-13
- (79) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-14-16
- (80) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-20
- (81) શિક્ષાપત્રી શ્લોક-21
- (82) ધ ઈન્ડિયન પિનલ કોડ કલમ નં.-378

- (83) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-17
- (84) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-17
- (85) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-152
- (86) હરિદિગ્વિજય ઉલ્લાસ-21
- (87) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-177, 178
- (88) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-136
- (89) વચનામૃત ગટડા મધ્ય-33
- (90) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-141
- (91) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-15
- (92) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-31
- (93) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-30
- (94) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-26, 27
- (95) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-28
- (96) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-38
- (97) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-161
- (98) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-32
- (99) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-33
- (100) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-66
- (101) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-68
- (102) ત્રિભુવન ગૌરીશંકર વ્યાસ, ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' શ્રી સ્વામિનારાયણ
ગુરુકુળ, રાજકોટ પાના નં.-116
- (103) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-75
- (104) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-67
- (105) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-35
- (106) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-69
- (107) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-70
- (108) શિક્ષાપત્રી સ્લોક-71

પ્રકરણ-2
સંચાલકીય સમસ્યાઓ અને તેનો
સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
2.1	પ્રાસ્તાવિક : સંચાલન વિષયપ્રવેશ.	75
2.2	સંચાલનની વ્યાખ્યાઓ :	76
2.2.1	ડૉ. જયોર્જ ટેરી.	76
2.2.2	એફ. ડબલ્યુ ટેલર.	76
2.2.3	હેરોલ્ડ ફ્રાન્ક.	76
2.2.4	એસ. એ. શેરલેકર અને વી. એસ. શેરલેકર.	76
2.2.5	ફ્રાન્ક અને ઓડોનલ.	76
2.2.6	લોરેન્સ એલે.	76
2.2.6	લિવિંગ્સ્ટન.	77
2.3	સંચાલનનું કાર્ય અને મહત્વ.	77
2.4	સંચાલન વિચારધારાનો વિકાસ :-	78
2.4.1	ઓગણીસમી સદીના સંચાલન વિશારદોનું પ્રદાન :-	78
2.4.1.1	રોબર્ટ ઓપનનું પ્રદાન.	78
2.4.1.2	ચાર્લ્સ બાબેજનું પ્રદાન.	79
2.4.1.3	ચાર્લ્સ ડુપ્લીનનું પ્રદાન.	79
2.4.2	વૈજ્ઞાનિક સંચાલન વિચારધારા અંગે સંચાલન વિશારદોનું પ્રદાન :-	79
2.4.2.1	ફ્રેડરીક વિન્સલો ટેલરનું પ્રદાન.	79
2.4.2.2	હેન્રીફ્રેયોલનું પ્રદાન.	80
2.4.2.3	હેન્રી લોરેન્સ ગેન્ટનું પ્રદાન.	81
2.4.2.4	ફ્રેંકબંકર ગિલબ્રેથ અને લિલિયન ગિલબ્રેથનું પ્રદાન.	81

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
2.4.3	<u>માનવલક્ષી સંચાલન વિશારદોનું પ્રદાન :-</u>	82
2.4.3.1	હ્યુગો મુન્સ્ટરબર્ગનું પ્રદાન.	82
2.4.3.2	મેરીપાર્કર ફોલેટનું પ્રદાન.	82
2.4.3.3	જયોર્જ એલ્ટનમેયોનું પ્રદાન.	83
2.4.4	<u>આધુનિક સંચાલન વિચારધારા અને તેના વિકાસ અંગે સંચાલન વિશારદોનું પ્રદાન :-</u>	84
2.4.4.1	મેકગ્રેગરનું પ્રદાન.	85
2.4.4.2	રેન્સીસ લીકર્ટનું પ્રદાન.	85
2.4.4.3	જેમ્સમાર્ચ અને હર્બટ સાઈમોનનું પ્રદાન.	85
2.4.4.4	પીટર એફ. ડ્રૂકરનું પ્રદાન.	86
2.5	<u>સંચાલકીય ભૂમિકાઓ :-</u>	86
2.5.1	<u>આંતર વૈચક્રિક ભૂમિકાઓ :-</u>	87
2.5.1.1	વેધિકવડાની ભૂમિકા.	87
2.5.1.2	નેતાની ભૂમિકા.	87
2.5.1.3	સંપર્ક અધિકારીની ભૂમિકા.	88
2.5.2	<u>માહિતી વિષયક ભૂમિકાઓ :-</u>	88
2.5.2.1	માહિતી વ્યવસ્થાપકની ભૂમિકા.	88
2.5.2.2	માહિતી પ્રસારકની ભૂમિકા.	88
2.5.2.3	પ્રવક્તા તરીકેની ભૂમિકા.	89
2.5.3	<u>નિર્ણયવિષયક ભૂમિકાઓ :-</u>	89
2.5.3.1	નિયોજકની ભૂમિકાઓ.	89
2.5.3.2	વિક્ષેપ સંભાળનારની ભૂમિકા.	89
2.5.3.3	સાધન ફાળવણીકારની ભૂમિકા.	90
2.5.3.4	વાટાઘાટ કરનારની ભૂમિકા.	90
2.6	સમસ્યાનો અર્થ.	91
2.7	<u>સંચાલકીય સમસ્યાઓનું અભ્યાસ સંદર્ભે વર્ગીકરણ અને સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ :-</u>	91

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
2.7.1	સ્વ-સંચાલનની સમસ્યા : (Self Management)	92
2.7.1.1	'સ્વ'નું સંચાલન એટલે 'આત્મતત્વ' આંતરિક શક્તિઓને ઓળખવી.	92
2.7.1.2	ઈન્દ્રીયો અને તેનું કાર્ય.	93
2.7.1.3	સ્થૂળ અને સૂક્ષ્મ શરીરના ભોગ.	94
2.7.1.4	માયા-પ્રકૃતિ-જગત.	96
2.7.1.5	કર્મ અને ભોગ.	97
2.7.1.6	કર્મ અને સ્વભાવ, પ્રકૃતિ, વાસના.	98
2.7.1.7	કર્મના પ્રકાર.	98
2.7.1.8	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓનું સ્વ-સંચાલન સંદર્ભે સંકલન.	99
2.7.1.9	તત્વજ્ઞાન આધારિત સ્વ-સંચાલનની અભિવ્યક્તિ.	106
2.7.2	સ્ટ્રેસની સમસ્યા : (Stress Management)	107
2.7.2.1	પ્રસ્તાવના : સ્ટ્રેસનો ખ્યાલ.	107
2.7.2.2	સ્ટ્રેસના અભિગમો.	107
2.7.2.3	સ્ટ્રેસનો અભ્યાસ.	112
2.7.2.4	વ્યવસાયિક સ્ટ્રેસના ઉદ્ગમ સ્થાનો.	113
2.7.2.5	સ્ટ્રેસ થવાના જુદા-જુદા કારણો.	114
2.7.2.6	નોકરીના સ્ટ્રેસરો.	117
2.7.2.7	સ્ટ્રેસની માત્રાનો અધાર કામના પ્રકાર પર.	118
2.7.2.8	સ્ટ્રેસની કામગીરી પર અસર.	119
2.7.2.9	સ્ટ્રેસ મેનેજમેન્ટ.(ઉપાયો)	120
2.7.2.10	સહજાનંદસ્વામી પ્રેરિત, ગુરૂ પરંપરા પ્રેરિત. સ્ટ્રેસ ઘટાડવાના ઉપાયો.	122
2.7.2.11	માનવજીવનની માનસિક સમસ્યાઓ અને સહજાનંદસ્વામીની દ્રષ્ટિએ(તત્વજ્ઞાન આધારિત) નિરાકરણ.	124

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
2.7.2.12	ક્રોધ અને માનસિક તનાવ અને ઉપાયો.	129
2.7.2.13	સ્વામિનારાયણ નીતિધર્મના પ્રતિકોનું માનસિક તનાવના ઉપાય સંદર્ભે સંકલન અને અર્થઘટન.	131
2.7.2.14	સર્વકર્મ ફળ પ્રદાતા પરમેશ્વર.	137
2.7.3	માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યા :- (Human Resource Management)	138
2.7.3.1	પ્રસ્તાવના.	138
2.7.3.2	કર્મચારી સંચાલનની વ્યાખ્યાઓ.	138
2.7.3.3	માનવ, સંસાધન, માનવ સંસાધન, અને માનવ સંસાધન સંચાલન : અર્થ-વ્યાખ્યાઓ.	139
2.7.3.4	માનવ સંસાધન વિશે વિવિધ દ્રષ્ટિકોણથી વિકસેલી વિચારણીઓ દર્શાવતો ચાર્ટ.	146
2.7.3.5	માનવ સંસાધનનું કાર્યક્ષેત્ર.	147
2.7.3.6	માનવ સંસાધનની સમસ્યાઓ.	149
2.7.3.7	માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાનો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ.	150
2.7.3.8	માનવ સંસાધન સંચાલન અને વેદાંત અને સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનનું સંકલન.	154
2.7.3.9	આચરણ દ્વારા નેતૃત્વનો ખ્યાલ અને શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓનું સંકલન.	156
2.7.4	વ્યવસ્થાતંત્રીય અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યા :- (Organisational and Social Responsibility)	159
2.7.4.1	પ્રસ્તાવના : વ્યવસ્થાતંત્રનો ખ્યાલ.	159
2.7.4.2	વ્યવસ્થાતંત્રના આવશ્યક તત્વો.	160
2.7.4.3	વ્યવસ્થાતંત્રની સફળતા દર્શાવતો ચાર્ટ.	160

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
2.7.4.4	વ્યવસ્થાતંત્રીય સમસ્યાનો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ.	161
2.7.4.5	વ્યવસ્થાતંત્રની કાર્યલક્ષી સમસ્યાઓ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ.	170
2.7.4.6	પ્રસ્તાવના : સામાજિક જવાબદારીનો ખ્યાલ.	173
2.7.4.7	સંચાલનની વિવિધ જૂથો પ્રત્યેની સામાજિક જવાબદારીનું વિવરણ.	174
2.7.4.8	સામાજિક જવાબદારીનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ કરતી વ્યાખ્યાઓ.	178
2.7.4.9	સામાજિક જવાબદારીના ખ્યાલનું મહત્વ.	180
2.7.4.10	સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાનો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ.	181
2.7.4.11	વેદાંત આધારિત સામાજિક જવાબદારીનું સંકલન.	187
2.7.5	<u>નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યા :</u> (Leadership and Motivation)	189
2.7.5.1	પ્રસ્તાવના : નેતૃત્વનો ખ્યાલ.	189
2.7.5.2	નેતૃત્વનો અર્થ અને વ્યાખ્યાઓ.	190
2.7.5.3	નેતૃત્વના લક્ષણો.	190
2.7.5.4	નેતૃત્વની સમસ્યાઓ.	191
2.7.5.5	અભિપ્રેરણા અર્થ અને વ્યાખ્યાઓ.	193
2.7.5.6	અભિપ્રેરણાની પદ્ધતિઓ.	194
2.7.5.7	અભિપ્રેરણાના અભિગમોનો સંદર્ભલક્ષી ખ્યાલ.	196
2.7.5.8	નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાનો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ.	199
2.7.5.9	સૌમ્ય શિક્ષક જેવા નેતૃત્વનો ખ્યાલ.	200
2.7.5.10	નિરાળુ નેતૃત્વ-અભિપ્રેરણા અને સહજનંદસ્વામી.	201

પ્રકરણ-2
સંચાલકીય સમસ્યાઓ અને તેનો
સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ

2.1 પ્રાસ્તાવિક : સંચાલન વિષયપ્રવેશ :-

આદિકાળથી આદમ અને ઈવના જમાનાથી માનવી પોતાના જીવન વ્યવહાર સાથે સંકળાયેલી પ્રવૃત્તિઓનું સંચાલન કરતો જ આવ્યો છે. માનવ સંસ્કૃતિના ઉદ્ભવથી એટલેકે માનવીના સંગઠિત પ્રયત્નોના પ્રારંભથી જ સંચાલનની શરૂઆત થઈ. માનવજૂથોએ સામુહિક વિકાસના પ્રયાસ આરંભ્યા અને તેની સાથે જ નેતૃત્વ, દોરવણી, માર્ગદર્શન, સંકલન, નિર્ણયપ્રક્રિયા સાથે સંકળાયેલ સંચાલકીયપ્રશ્નો ઉદ્ભવ્યા. જેમકે, પ્રાચીન મેસોપોટેમીઆમાં સંચાલન પ્રક્રિયાના અમલ અર્થે ધર્મગુરૂઓનું જૂથ કાર્યરત હતું. રોમ, ગ્રીસ, ચીન, વેદોક્તકાલીન ભારત, યુરોપિયદેશો વગેરે દેશોમાં લગભગ 18 મી સદી સુધી સંચાલન એક અથવા બીજા સ્વરૂપે સમયની કેડી પર વિકસતું રહ્યું પરંતુ સંચાલનનો એક શાસ્ત્ર તરીકે વિકાસ છેલ્લા 100 વર્ષોમાં જ થયો. માનવ પ્રવૃત્તિના કોઈપણ ક્ષેત્રમાં તે પછી રાજકીય હોય કે સામાજિક હોય, કૌશલિક હોય કે સેવાકીય હોય કે પછી સાંસ્કૃતિક હોય કે ધાર્મિક હોય કે પછી ઇંધાકીય હોય દરેકમાં નિશ્ચિત ઘ્યેય હાંસલ કરવા માટે સંચાલન જરૂરી બને છે.

માનવી પાસે અખૂટ શક્તિનો ભંડાર છે પરંતુ તેના પૂર્ણ ઉપયોગની મર્યાદાને કારણે અનેકવિધ જરૂરિયાતો સંતોષવા માટે બીજી વ્યક્તિઓ પર આધાર રાખવોજ પડે છે, ત્યારે પરસ્પર સહકારની જરૂર પડે છે. પરિણામ સ્વરૂપ સામૂહિકપ્રયાસો અને જૂથપ્રયત્નો કહી શકાય તેમાં આયોજનની, વ્યવસ્થાતંત્રની, કર્મચારી વ્યવસ્થાની, દોરવણીની, સંકલનની, નેતાગીરીની, પ્રોત્સાહનની, માનવ સંબંધોની, અંકુશની વગેરે અનેકવિધ સંચાલકીય સમસ્યાઓ ઉત્પન્ન થાય છે, ત્યારે સંચાલન તેની સહાયમાં આવે છે. જ્યારે કોઈ સામાન્ય ઘ્યેયની સિદ્ધિઅર્થે વિવિધ વ્યક્તિઓનો સહકાર એક વ્યસ્થિત સંગઠનનું સ્વરૂપ ધારણ કરે ત્યારે તેમના પ્રયત્નોને સુવ્યવસ્થિત અને સંકલિત કરવા માટે સંચાલન જરૂરી બને છે. માર્શલ ઈ. ડીમોક્ના મત અનુસાર ' સંચાલનનો અર્થ કોઈ એક ચાંપ દબાવવી, ઉચ્ચાલન ચંત્રનો ઉપયોગ કરવો, આદેશો આપવા, વાર્ષિક હિસાબોનું બારીકાઈથી નિરીક્ષણ કરવું

કે નિયમો અને નિયંત્રણો દાખલ કરવા એવો નથી થતો, પણ સંચાલન એક એવી શક્તિ છે કે માનવજાતની સુખાકારી અને વ્યક્તિ વિકાસ શેમાં રહેલો છે તેનો નિર્ણય કરે છે અને તે રીતે સમગ્ર વિશ્વનું ભાવિ નિર્માણ કરે છે.'

2.2 સંચાલનની વ્યાખ્યાઓ :-

સંચાલનના ખ્યાલને વધુ સારી રીતે સમજવા માટે સંચાલન વિશારદોએ આપેલી જુદી જુદી વ્યાખ્યાઓ તપાસવી ઘટે.

2.2.1 ડૉ. જયોર્જ ટેરી :-

" સંચાલન એ એક વિશિષ્ટ પ્રક્રિયા છે, જેમાં આયોજન પ્રબંધ, દોરવણી અને અંકુશનો સમાવેશ થાય છે, જે હેતુઓ નક્કી કરી તેને સિદ્ધ કરવા માણસો અને સાધનોના ઉપયોગ દ્વારા કાર્ય કરે છે. " ¹

2.2.2 એફ. ડબલ્યુ ટેલર :-

" વૈજ્ઞાનિક સંચાલન એટલે તમે વ્યક્તિઓ પાસે શું કરાવવા માંગો છો તે સ્પષ્ટ રીતે જણવું અને તેઓ તે ઓછામાં ઓછા ખર્ચે તથા ઉત્તમરીતે કરે તે જોવું. " ²

2.2.3 હેરોલ્ડ કુલ્લ :-

" સંચાલન એટલે વિધિસરરીતે રચાયેલા માનવજૂથોમાં લોકો પાસેથી અને લોકો સાથે કાર્ય કરવાની કળા. " ³

2.2.4 એસ. એ. શેરલેકર અને વી. એસ. શેરલેકર :-

" સંચાલન એ સતત ચાલતી પ્રક્રિયા છે. જે વ્યવસ્થામાં કાર્યરત ઉત્પાદનના સાધનોના સંયોજન સાથે નિસ્ખત ધરાવે છે. સંચાલનના કાર્યો, આયોજન, વ્યવસ્થાતંત્ર, દોરવણી અને અંકુશ દ્વારા ધ્યેયસુધી પહોંચી શકાય છે તેના પરિણામે ઉત્પાદીત વસ્તુઓ-સેવાઓ ગ્રાહકો સુધી પહોંચે છે." ⁴

2.2.5 કુલ્લ અને ઓડોનલ :-

" સંચાલન એટલે બીજા પાસેથી કામ લેવાની કળા. " ⁵

2.2.6 લોરેન્સ એપ્લે :-

" સંચાલન વ્યક્તિઓના વિકાસની પ્રક્રિયા છે. નહિ કે વસ્તુઓની ગોઠવણી. સંચાલનનું કાર્ય મુખ્યત્વે આયોજન અને નિયંત્રણ કરવાનું છે અને તેથી અધિકારીનું કાર્ય છે. " ⁶

પ્રસ્તુત વ્યાખ્યા સંચાલન કાર્યમાં માનવ તત્વના મહત્વ વિશે પ્રકાશ પાડે છે અને નીચેના મુદ્દાઓ સ્પષ્ટ કરે છે.

- (1) લોકો દ્વારા શું કાર્ય કરાવવા માંગો છો તે નક્કી કરવું.
- (2) અમુક સયમના અંતરે આ કાર્યો કેટલી સાચી રીતે થઈ રહ્યાં છે તેની તપાસ કરવી.
- (3) લોકો વધુ અસરકારક રીતે કાર્ય કરી શકે તેવી કાર્ય પદ્ધતિઓ વિકાસવવી.

2.2.7 લિવિંગસ્ટન :-

'' સંચાલનનું કાર્ય સારામાં સારી રીતે સમય અને નાણાના ઓછામાં ઓછા વ્યય દ્વારા ઉપલબ્ધ સગવડોનો ઉત્તમ ઉપયોગ કરીને નિર્ધારિત ધ્યેય શ્રેષ્ઠ રીતે પ્રાપ્ત કરવાનું છે. ''⁷

2.3 સંચાલનનું કાર્ય અને મહત્વ :-

બીજા વિશ્વયુદ્ધ પછી જે ઝડપથી સંચાલનની કળા, વિજ્ઞાન, વ્યવસાય અને વ્યવહાર તરીકે પ્રગતિ થઈ છે તે જોતા આ બધા પ્રશ્નો તર્કસંગત બન્યા છે, જેમકે, સંચાલન શા માટે જરૂરી છે ? સંચાલકીય કાર્યોની શામાટે જરૂરિયાત ઉભી થઈ છે ? તેનો એકમની પ્રવૃત્તિઓ અને પરિણામોમાં શો ફાળો છે ? તેની ઉપયોગિતા શી છે ? સંચાલનનું મહત્વ એક સાધન તરીકે અને અભ્યાસના એક વિષય તરીકે એમ બંને રીતે વધ્યું છે. બૃહદ વિસ્તારનું સંચાલન કરતા સમષ્ટિલક્ષી એકમમાં અને સૂક્ષ્મકક્ષાએ સંચાલન કરતા એકમમાં સાધન તેમજ એક શાસ્ત્ર તરીકે સંચાલનની અગત્યતા પૂરવાર થઈ ચૂકી છે.

ૐ સમષ્ટિલક્ષી અને એકમલક્ષી સાધન તરીકે સંચાલનના કાર્યો⁸ :-

- (1) સાધનોનો મહત્તમ ઉપયોગ કરીને કાર્યક્ષમતા ઊંચી લઈ જાય છે.
- (2) સંચાલન મર્યાદિત સાધનો લાંબા સમય સુધી ઉપયોગમાં લઈ શકાય તેવી રીતે તેમનું જતન કરે છે.
- (3) સંચાલન વિવિધ કાર્યવિસ્તારો, યોજનાઓ, સાધનો અને પ્રયત્નો વચ્ચે સંકલન અને સંવાદિતા સ્થાપે છે.
- (4) સંચાલન માવનતત્વને વિકસાવી ઉત્પાદકતા વધારવાના પ્રયત્નો કરે છે.
- (5) સંચાલન રોજગારીની સપાટી જાળવી રાખવાની અને ઊંચી લઈ જવાની જવાબદારી સ્વીકારે છે.
- (6) સંચાલન પરિવર્તનો લાવવામાં પહેલ કરે છે અને પરિવર્તનોનું સંચાલન કરે છે.

- (7) સંચાલન સમાજનું જીવનધોરણ ઊંચે લઈ જવામાં મદદ કરે છે.
- (8) સંચાલન રાજકીય આદર્શ હાંસલ કરે છે અને જ્ઞાન અને અનુભવ પરિપક્વ થવા દઈ સંચાલનને શાસ્ત્ર તરીકે વિકસાવવામાં મદદ કરે છે.

ॐ **એક અભ્યાસના વિષય તરીકે સંચાલનનું મહત્વ** ⁹ :-

- (1) તે સંચાલનની પ્રવૃત્તિઓ અને તેમને અસર કરતા પરિબલોનું વિશ્લેષણ કરે છે.
- (2) તે જ્ઞાતત્વો અને સિદ્ધાંત આધારે પરિસ્થિતિ પર કાબૂ જાળવે છે અને પરિણામોની અનિશ્ચિતતા દૂર કરે છે.
- (3) તે તત્વો અને સિદ્ધાંતોનું સતત સંસ્કરણ કરે છે.
- (4) તે ભાવિ સંચાલકો તૈયાર કરવા માટે તાલિમનો આધાર પૂરો પાડે છે.
- (5) સંચાલનની સમસ્યાઓના ઉકેલ અને સંશોધન પદ્ધતિઓ અદ્યતન બનાવવામાં મદદ કરે છે.
- (6) તે કાર્યક્ષમતાની વ્યુહરચના માટે સૂઝ પૂરી પાડે છે.

2.4 **સંચાલન વિચારધારાનો વિકાસ :-**

માનવજીવનના સામુહિક વિકાસ સાથે સંચાલન વિચારધારાનો ઉદ્ભવ અને વિકાસ થયેલ જોવા મળે છે. જેમ સમુહમાં માણસ રહેતો થયો અને વિકાસ પામ્યો અને જૂથવર્તનની પદ્ધતિમાંથી સંચાલન વિચારધારાનો વિકાસ થયો. સંચાલનની વિચારધારાના વિકાસને જોઈએતો પ્રાચિન સંચાલન વિચારધારા અને આધુનિક સંચાલન વિચારધારા એમ બે તબક્કામાં વહેંચી શકાય.

સંચાલન વિશારદોએ આપેલા પોતાના પ્રદાનને નીચે મુજબ રજૂ કરી શકાય.

2.4.1 **ઓગણીસમી સદીના સંચાલન વિશારદોનું પ્રદાન :-**

ઓગણીસમી સદીના સંચાલન વિશારદોમાં રોબર્ટ ઓવન, ચાર્લ્સ બાબેજ, ચાર્લ્સ ડુપ્લીન મુખ્ય ગણી શકાય.

2.4.1.1 **રોબર્ટ ઓવનનું પ્રદાન :-**

પોતાના અનુભવ દ્વારા તેમણે માનવસંબંધોના ખ્યાલને રજૂ કર્યો. માણસ એ જીવંત વ્યક્તિ છે. કોઈ ભૌતિકવસ્તુ કે સાધન નથી તેની સાથે સુયોગ્ય વર્તન પરિણામોને શ્રેષ્ઠતા અર્પે છે. ¹⁰

2.4.1.2 ચાર્લ્સ બાબેજનું પ્રદાન :-

પોતાના અનુભવ દ્વારા તેમણે કાર્યને માનસિક અને શારીરિકશ્રમ બે ભાગમાં વહેચ્યું. દરેક ઉત્પાદન પ્રક્રિયાની પડતર નક્કી કરવાનું અને કાર્યક્ષમતાના પ્રમાણમાં જ કામદારોને બોનસની ચુકવણી કરવાનું કારખાના વ્યવસ્થાના ભાગ તરીકે સુચવ્યું. ¹¹

2.4.1.3 ચાર્લ્સ ડુપ્લીનનું પ્રદાન :-

સંચાલન શિક્ષણ અને તાલીમના સંદર્ભે તેમણે ટેકનિકલકાર્યો અને સંચાલકીય કાર્યોને જુદા પાડવા સંદર્ભે અને સંચાલનના પદ્ધતિસરના શિક્ષણની અનિવાર્યતા અંગે સ્પષ્ટતા આપી સંચાલનના કાર્યોને જુદા પાડવા અને તે અંગે શિક્ષણ આપવું એ તેમના સમયમાં શક્ય નહોતું તેથી તેઓ પોતાના પ્રયત્નમાં સફળ થઈ શક્યા નહીં. ¹²

2.4.2 વૈજ્ઞાનિક સંચાલન વિચારધારા અંગે સંચાલન વિશારદોનું પ્રદાન:-

વૈજ્ઞાનિક સંચાલનની વિચારસરણી સંચાલકીય કામગીરીમાં પરિવર્તનો આવતાં, ટેકનોલોજીનો વિકાસ અને સંચાલનક્ષેત્રે સંશોધનો થતાં અમલમાં આવી જે અંગે સંચાલકોનો જ્ઞાનો નીચે મુજબ છે.

2.4.2.1 ફ્રેડરીક વિન્સ્લો ટેલરનું પ્રદાન :-

યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સના ફિલાડેલ્ફિયાની બહાર આવેલા જર્મન ટાઉનમાં ફ્રેડરીક ટેલરની કબર ઉપર ' ધી ફાધર ઓફ સાયન્ટિફિક મેનેજમેન્ટ ' એવા શબ્દો લખેલા છે. કારખાનાના સંચાલનની કાર્યદક્ષતા સુધારવા પોતાના અંગત અનુભવોને આધારે તેમણે સંચાલનશાસ્ત્રને આકાર આપવાનું કાર્ય કર્યું. વૈજ્ઞાનિક રીતે વિકસાવેલી કાર્યપદ્ધતિઓ " વૈજ્ઞાનિક સંચાલન " નથી પણ માલિકો અને કર્મચારીઓના પક્ષે તે માનસિક ક્રાંતિ હોવાનું દર્શાવી તેમણે સંચાલનના ખ્યાલને ચોક્કસ આકાર આપ્યો છે. કારખાના સંચાલનમાં સંચાલકોની નવી ફરજો વિશે તેમણે સૌનું ધ્યાન દોર્યું. કારખાના સંચાલન માટે " શોપ મેનેજમેન્ટ " અભ્યાસ લેખમાં જણાવ્યું કે શ્રેષ્ઠ સંચાલનનો ઉદ્દેશ એકમદીઠ પડતર ઘટાડવાનો છે અને કામદારોને ઉચાદરે વેતન આપવાનો હોવો જોઈએ, તે માટે સંચાલકોએ ઉત્પાદનની ક્રિયાઓ પર અંકુશ રાખી શકાય તેવા તત્વો, સિદ્ધાંતો અને ધોરણો સ્થાપવા સંશોધનની અને પ્રયોગોની વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓ અપનાવવા પર ભાર મુક્યો. કામદારોને તેમની આવડત પ્રમાણેના તર્કસંગત કાર્યો સોંપવા જોઈએ અને તાલીમ

આપવી જોઈએ. કામદારો અને સંચાલકો વચ્ચે સહકારનું મનોવૈજ્ઞાનિક વાતાવરણ વિકસાવવું જોઈએ તેમજ માલસામગ્રી અને કામગીરીની પરિસ્થિતિ વૈજ્ઞાનિક રીતે પસંદ કરવા જોઈએ.

કોઈપણ સાહસના સફળ સંચાલન માટે સંચાલનના પાંચ ખ્યાલો તેમણે વિકસાવ્યા. સંશોધનવૃત્તિ અને વૈજ્ઞાનિકતા, ધોરણીકરણ, આયોજન, અંકુશ અને સંચાલક - કામદાર વચ્ચે સહકાર.

ફ્રેડરીક ટેલરના ઉપરોક્ત પ્રદાનને લીધે વૈજ્ઞાનિક સંચાલનનો ખ્યાલ પ્રચલિત બન્યો, તેના સિદ્ધાંતો અને પદ્ધતિઓ સ્વીકારાયાં અને સંચાલનની એક નવી જ ચેતના જન્મી. ¹³

2.4.2.2 હેન્રિ ફેયોલનું પ્રદાન :-

ફ્રાંસમાં હેન્રિફેયોલે સ્વતંત્ર રીતે સામાન્ય સંચાલનના ખ્યાલને વિકસાવ્યો. હેન્રિફેયોલે વરિષ્ઠ સપાટીએ સંચાલનનું કાર્ય અલગ અસ્તિત્વ ધરાવતું હોવાનું ભારપૂર્વક દર્શાવી સંચાલન એટલે આધારણ કરવું, સાધનો મેળવવા અને વ્યવસ્થાતંત્ર ગોઠવવું, સત્તા હેઠળના કર્મચારીઓને શા કાર્યો કરવા તેના આદેશ આપવા, સંકલન કરવું અને અંકુશ રાખવો એવો સંચાલન વિશેનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ કર્યો અને આ કાર્યોને સંચાલનના મુળતત્વો તરીકે દર્શાવ્યા. તેમણે આધોગિક એકમની પ્રવૃત્તિઓને આ પ્રમાણે વહેંચી (1)તંત્રચનાકીય (TECHNICAL) (2)વાણિજ્યક (COMMERCIAL) (3)નાણાકીય (FINANCIAL) (4) સલામતી(SEcurity) (5) સંચાલકીય (MANAGERIAL). તેમણે સંચાલનના 14 માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનું પ્રતિપાદન કર્યું.

તેમણે સંચાલકની કેટલીક લાયકાતો વિશે પણ નિર્દેશ કર્યો. જેમકે (1) સંચાલકોને સંચાલનનું વિશિષ્ટજ્ઞાન હોવું જોઈએ. (2) સંચાલક શારીરિક રીતે તંદુરસ્ત, સશક્ત અને કાર્ય માટે સદા તત્પર હોવો જોઈએ. (3) તેનામાં સમજવાની અને સમજાવવાની આવડત ખીલેલી હોવી જોઈએ, નિર્ણયશક્તિ, સ્ફૂર્તિ અને ઉત્સાહ અને અનુકૂલન શક્તિ હોવા જોઈએ. (4) તેમનામાં નૈતિક બળ, મક્કમતા, જવાબદારી સ્વીકારવાની અદમ્ય ઈચ્છા, પહેલવૃત્તિ, વફાદારી કુનેહ, ગૌરવ વગેરે ગુણો હોવા જોઈએ (5) તે જે પ્રવૃત્તિ કરતો હોય તેના વિશેનું વિશિષ્ટજ્ઞાન તેનામાં હોવું જોઈએ. (6) તેનામાં સામાન્યજ્ઞાન અને અનુભવ હોવો જોઈએ.

સંચાલકની લાયકાત માત્ર ઔદ્યોગિક એકમના સંચાલન માટે જ જરૂરી નથી. કુટુંબ, રાજ્ય કે કોઈપણ સામુહિક પ્રવૃત્તિના સંચાલન માટે તે જરૂરી છે. સંચાલન સાર્વત્રિક હોવાનો ખ્યાલ સૌ પ્રથમ હેન્નિફ્રેયોલ આપ્યો. પ્રક્રિયાલક્ષી સંચાલનના સિદ્ધાંતોનું આદિસ્વરૂપ રચનાર ફ્રેયોલ પ્રથમ વ્યક્તિ હતા.¹⁴

2.4.2.3 હેન્નિ લોરેન્સ ગેન્ટનું પ્રદાન :-

નેસર્ગિક વિજ્ઞાનોના અને યંત્રશાસ્ત્રના શિક્ષક ડ્રાફ્ટસમેન અને યંત્ર શાખાના ઈજનેર અને સલાહકાર ગેન્ટ મિડવેલ સ્ટીલ અને બેથલહેમ સ્ટીલ બંને કંપનીઓમાં ટેલરના સાથીદાર હતા. ધંધાની સફળતા માટે સ્વીકાર્ય નેતૃત્વ જરૂરનું હોવાની તેમણે હિમાયત કરી ધંધાકીય સમસ્યાઓમાં માનવતત્વ જ અગત્યનું છે, એવું દ્રઢપણે માનતા. ઔદ્યોગિક શાંતિના તે પુરસ્કર્તા હતા. તેમણે માલિકો અને કામદારોના હિતોને સમાન ગણવા જોઈએ એવું વૈજ્ઞાનિક રીતે એકઠી કરેલી માહિતીને આધારે દર્શાવ્યું.

તેમના મતે વૈજ્ઞાનિક સંચાલન એટલે વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિથી સમસ્યાનો અભ્યાસ કરવો, માનસિકતર્કો ટાળવા, દરેકને યોગ્ય એવા નિશ્ચિત કાર્યની સોંપણી કરવી અને કાર્ય ધારેલી રીતે પુરૂ થતાં યોગ્ય વળતર આપવાની હિમાયત કરી. તેમણે કાર્યને અનુરૂપ ઉત્તેજન વેતનયોજના અમલમાં મૂકી.¹⁵

ગેન્ટે વૈજ્ઞાનિક ધોરણે નક્કી કરવામાં આવેલ કાર્ય પ્રમાણે વેતન અને બોનસની જાગવાઈ તથા લઘુત્તમ વેતનની જોગવાઈ કરી માનવતત્વના મહત્વનો સ્વીકાર કર્યો.¹⁶

2.4.2.4 ફ્રેંક બંકર ગિલબ્રેથ અને લિલિયન ગિલબ્રેથનું પ્રદાન :-

ફ્રેંક ગિલબ્રેથનું મુખ્યપ્રદાન ગતિનિરિક્ષણ ક્ષેત્રે હોઈ તેઓ ગતિનિરિક્ષણના પિતા ગણાય છે. તેમણે કામ કરતા માણસના હલનચલનના 17 જેટલા ઘટકો પાડ્યા. થાક ન લાગે છતાં ઉત્પાદન વધે તે માટે હલનચલન વિશે 22 માર્ગદર્શક તત્વો વિકસાવ્યા હતા આ 22 તત્વો પૈકી 8 માનવ શરીરના ઉપયોગ કરવા વિશેના, 8 કાર્ય સ્થળની વ્યવસ્થા વિશેના અને 6 ઓખરો અને સાધનોની ડિઝાઈન વિશેના છે.

ફ્રેંક બંકર ગિલબ્રેથ અને લિલિયન ગિલબ્રેથ બંને પતિ-પત્ની તરીકે વૈજ્ઞાનિક વિચારસણીમાં પોતાનું પ્રદાન આપ્યું. કાર્ય કરવા માટે જરૂરી ગતિઓને વહેંચી અને દરેકને ' ગિલબ્રેથ ' ના સ્પેલીંગને ઉલટાવીને ' થરબિલંગ ' એવું નામ આપ્યું હતું.¹⁷

2.4.3 માનવલક્ષી સંચાલન વિશારદોનું પ્રદાન :-

સંચાલનના ઇતિહાસમાં ટેકનિકલ અને ભૌતિક સંજોગો પર ભાર મૂકતા વૈજ્ઞાનિક સંચાલનના હિમાયતીઓ ઉપરાંત માનવતત્વને મહત્વ આપતા પ્રણેતાઓનો પણ અનન્ય ફાળો રહ્યો છે. પ્રસ્તુત મુદ્દામાં (1) દુગો મુન્સ્ટરબર્ગ (2) મેરી પાર્કર ફોલેટ અને (3) એલ્ટનમેયો એ ત્રણ માનવલક્ષી સંચાલનના હિમાયતીઓએ સંચાલનક્ષેત્રે આપેલા માનવલક્ષી પ્રદાનને પ્રસ્તુત કર્યા છે.

2.4.3.1 દુગો મુન્સ્ટરબર્ગનું પ્રદાન :-

ઔદ્યોગિક મનોવિજ્ઞાનના પિતા ગણાતા દુગો મુન્સ્ટરબર્ગે સંચાલનને એક નવી જ દિશા આપી છે. તેમના પ્રદાન વિશે જોઈએ તો કાર્યને લાયક વ્યક્તિ અને વ્યક્તિને લાયક કાર્ય વિશેના પ્રયોગો કરતા કરતા તેમણે વ્યવસાયિક કસોટીઓ વિકસાવી, તદ્ઉપરાંત તેમણે મનોવૈજ્ઞાનિક શરતો સ્થાપવાના પ્રશ્ને કર્મચારીનું અવધાન, થાક, કંટાળો, અકસ્માત વગેરે પર થતી સામાજિક અને અન્ય પરિબલોની અસર ઉપર પ્રકાશ ફેંક્યો. અપેક્ષિત અસરો ઉપજાવવા હેતુથી તેમણે સંચાલન અને મનોવિજ્ઞાનનો સુમેળ સાધ્યો. વિજ્ઞાપનને અસરકારક બનાવવા તેના વિવિધ પાસાઓનો મનોવૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ કરી તેના તારણોનો ખરીદી, વેંચાણ અને પ્રદર્શન માટે ઉપયોગ કર્યો.

દુગો મુન્સ્ટરબર્ગે પ્રયોગ કરીને કામના ક્લાકો ઘટાડવાના વેતન વધારવાના અને કામદારોનું જીવનસ્તર ઊંચું લઈ જવાના પ્રયત્નો કર્યા હતા.¹⁸

2.4.3.2 મેરી પાર્કર ફોલેટનું પ્રદાન :-

રાજકીય અને સામાજિક ફિલસુફ હોવા છતાં તેમણે જૂથપ્રવૃત્તિમાં મનોવૈજ્ઞાનિક પરિબલોને આધારે કેળવાતી સંમતિના સ્વરૂપનું વિશ્લેષણ કર્યું છે. અને કાર્યજૂથો માટે લોકશાહી શૈલીથી સંમતિ સાધવા કાર્ય એક સતત પ્રક્રિયા હોવાનું દર્શાવ્યું છે. જૂથ પ્રયાસમાં માનવસંબંધ વચ્ચે સંઘર્ષ હોય તો તેનો રચનાત્મક ઉપયોગ કરી શકાય છે. સંઘર્ષનો ઉકેલ બીજાના વિચારોને દબાવી દઈને અરસપરસ બાંધછોડ કરીને લાવવાનો નથી પણ સૌની અરસપરસ ઘર્ષણ કરતી ઈચ્છાઓ હોવા છતાં તેમને સિદ્ધ કરવા પ્રયત્ન કરી શકાય તેવા આંતરગ્રથિત પ્રયત્નો વડે લાવવો જોઈએ.

સત્તાના સ્વરૂપ વિશે તેમણે નોંધ્યું છે કે મુખ્ય અધિકારી પોતાના તાબેદારો પર હુકમ ચલાવવાની સત્તા માનવ લાગણીઓને આઘાત પહોંચાડે છે. અને સારા વ્યવસ્થાતંત્રની રચના કરાવામાં તેને આધાર બનાવી શકાય નહીં. તેને બદલે કાર્યની આવડત કે કૌશલ્ય મુજબ વ્યક્તિની સત્તા હોવી જોઈએ. દરેક વ્યક્તિને પોતાને સોંપેલ કાર્ય માટે પૂરેપૂરી સત્તા હોવી જોઈએ જેથી પરિસ્થિતિ મુજબ નિર્ણયો લઈ શકાય.

નેતામાં પોતાના અને અનુયાયી જૂથની વ્યક્તિઓના ઉત્તમવિચારો વચ્ચે વિનિમય કેળવવાની આવડત હોઈ જોઈએ. નેતાગીરીના ગુણ જન્મથી જ પ્રાપ્ત થતા નથી, માનવ વર્તનની સમજ વિશે તાલીમ આપીને તેમને વિકાસવી શકાય તેવું તેમનું સ્પષ્ટ માનવું હતું.¹⁹

2.4.3.3 જયોર્જ એલ્ટમેથોનું પ્રદાન :-

વૈજ્ઞાનિક સંચાલનના પ્રવાહને નવી દિશા ચિંધનાર અને સંચાલનમાં માનવસંબંધો અને માનવવર્તનની મહત્તા પૂરવાર કરનાર જયોર્જ એલ્ટનમેથો હતા. તેમના મતે દરેક કર્મચારી ' અર્થપરાયણ ' વ્યક્તિ નથી તેને નાણાકીય ઉત્તેજન આપવાથી તે ઉત્પાદન વધારશે જ એવું નથી. કર્મચારી જે સામાજિક જૂથમાં હોય તે જૂથના નિર્ણયો, વિચારો અને વલણોથી પ્રભાવિત થાય છે અને જૂથની ઈચ્છા પ્રમાણે વર્તે છે. ઉત્પાદકતા વધારવી હોય તો માનવ સંબંધલક્ષી નિરિક્ષણ હોવું જોઈએ એવું સૌ પ્રથમ કહેનાર મેથો હતા.

એલ્ટનમેથોનું સંચાલનક્ષેત્રે મુખ્યપ્રદાન સિસરો પાસે આવેલા હોર્થોનના ' વેસ્ટર્ન ઈલેક્ટ્રીક કંપની ' (શિકાગો)ના કારખાનામાં યોજેલ પ્રખ્યાત ' હોર્થોનપ્રયોગો 'ના તારણમાં સમાયેલું છે.

આ પ્રયોગો દ્વારા ટેકનોલોજી સાથે સામાજિક માળખું હોવાનું સાબિત થયું. જૂથસંતોષ ઉચ્ચ ઉત્પાદકતા માટે મહત્વનું પરિબલ છે. નાણાકીય પરિબલ સિવાયના અન્ય પરિબલો પણ કર્મચારીના પ્રોત્સાહન માટે નિમિત્ત બની શકે છે. લોકશાહી અને સહસંચાલન દ્વારા નિરિક્ષણ અસરકારક બને છે. નહીંકે કાર્યના સમયને ધ્યાનમાં રાખીને થતું નેતૃત્વ.²⁰

તેમના પ્રયોગો દ્વારા જે તારણો આવ્યા તેમાં -

- (1) કારખાનામા પ્રકાશની વધઘટ, કામદારોના વિશ્રામના સમયમાં વધઘટ કામના દિવસ ટૂંકાવવા અને ઉત્તેજન વેતનદરમાં ફેરફાર વગેરે ઉત્પાદકતા પર અસર કરે જ છે એવું નથી. જ્યારે કામદારો અરસપરસ સંબંધોની અને સામાજિક વલણોની ઉત્પાદકતા પર અસર થાય જ છે.

- (2) કર્મચારી અર્થપરાયણ વ્યક્તિ નથી, પરંતુ સમાજપરાયણ વ્યક્તિ છે. કર્મચારી જે જૂથમાં કામ કરતો હોય તે જૂથના વલણો નિર્ણયો અને ઈચ્છાઓ થી તે દોરવાય છે અને જૂથમાનાં અવેધિક અરસપરસના સામાજિક સંબંધો કર્મચારી વલણ પર ઊંડી અસર પાડે છે જે ઉત્પાદકતાને અસર કરે છે.
- (3) કર્મચારીઓ પર થતી કામગીરીની એકંદર પરિસ્થિતિ માત્ર ભૌતિક સંજોગોની બનેલી હોતી નથી તેમાં સામાજિક પરિબળોનો પણ સમાવેશ કરવો જોઈએ.
- (4) કર્મચારીઓ અવેધિક મુલાકાતોમાં વ્યક્ત કરેલ વ્યક્તિગત ફરિયાદો અને ટિકાઓ તેમના મોભામાં થયેલા ફેરફારને લીધે કે તેમની કદર ન થવાને લીધે થયેલા ઊંડા અસંતોષની નિશાની હોય છે.
- (5) કાર્ય એક જૂથ વર્તુળ છે અને દરેક પુખ્ત કર્મચારીની કાર્યપ્રવૃત્તીની આસપાસ એક સામાજિક વર્તુળ રચાતું હોય છે.
- (6) કર્મચારીના મનોવલણો અને ઉત્પાદકતા કારખાનાની અંદરની અને બહારની સામાજિક અપેક્ષાઓ વડે આકાર લે છે.
- (7) કર્મચારી જૂથમાં રહેલા છે અને જૂથમાં રહેલા વ્યક્તિઓનો સહકાર આકસ્મિક હોતો નથી, પણ આયોજિત હોય છે અને તેને વિકસાવી પણ શકાય છે.

હોથોન પ્રયોગોના તારણોની દૂરગામી અસરો પછી કર્મચારી સંચાલનમાં માનવસંબંધ અભિગમ સ્વીકારાયો. અને ' ઔદ્યોગિક સમાજશાસ્ત્ર' નામની નવી જ શાખાનો ઉદય થયો. ²¹

2.4.4 આધુનિક સંચાલન વિચારધારા અને તેનાં વિકાસ અંગે સંચાલન વિશારદોનું પ્રદાન :-

બે વિસ્વયુદ્ધો પછી બદલાતા સમય, સંજોગો અને પરિસ્થિતિ અનુસાર ધંધાકીય એકમોમાં ફેરફારો થયા. આવા પરિવર્તનો કે ફેરફારની અસર સંચાલન પર થઈ અને વૈજ્ઞાનિક સંચાલનના ખ્યાલ સાથે, હિસાબલક્ષી, માળખાલક્ષી, સંહતીલક્ષી, માનવવર્તન અંગે, પરિસ્થિતિ અંગે અને અર્થશાસ્ત્રલક્ષી વગેરે આધુનિક અભિગમોનો વધારો થયો અને આધુનિક સંચાલન વિચારધારામાં વેગ મળ્યો. જેમાં અગત્યના કહી શકાય તેવા નિષ્ણાંતોનું પ્રદાન મળ્યું. જેમાં મુખ્યત્વે મેકગ્રેગર, રેન્સિસ લિકર્ટ, જેર્મ્સ માર્ચ અને હર્બર્ટ સાઈમોન, પિટર ડ્રૂકર, મુખ્ય છે.

2.4.4.1 મેકગ્રગરનું પદાન :-

યુ.એસ.એ. ના પ્રો. ડગ્લાસ મેકગ્રગરે 1960 માં પોતાના વિચારો પોતાના પુસ્તક ' ધી હુમન સાઈડ ઓફ એન્ટરપ્રાઈઝ ' માં રજૂ કર્યા હતા. તેમણે સંચાલકોના જૂના અભિગમને સિદ્ધાંત X એવું નામ આપ્યું અને નવા અભિગમને સિદ્ધાંત Y એવું નામ આપ્યું. મેકગ્રગરને એકમમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના સ્વભાવના નિરીક્ષણનો અભ્યાસ કરીને થીયરી X અને થીયરી Y વિકસાવી છે. એકમના સંચાલકો થીયરી X કે Y બેમાંથી કોઈ એક અભિગમ અપનાવતા જોવા મળે છે.

થીયરી X અનુસાર સંચાલકોનો રૂઢિગત અને પ્રણાલિકાગત અભિગમ એ છે કે કામદારો કામચોર છે તેમને કામ કરવાનું ગમતુ નથી, કામદારો સાથે કડકાઈથી અને ધમકીથી કામ લેવું પડે. સંચાલકોના આ અભિગમને મેકગ્રગરે થીયરી X એવું નામ આપ્યું છે જે કર્મચારીઓની નકારાત્મક ખાસિયતો પર ભાર મૂકે છે.

થીયરી Y અનુસાર કામદાર સ્વાભવે આળસુ કે કામચોર નથી તે ઉત્સાહી છે તેને જવાબદારી સ્વીકારવાનું ગમે છે અને અનુકૂળ વાતાવરણ સર્જવામાં આવે તો તે સારી રીતે કામ કરે છે. આમ થીયરી Y કર્મચારીઓની હકારાત્મક ખાસિયતો પર ભાર મૂકે છે. ²²

2.4.4.2 રૅન્સિસ લિકર્ટનું પદાન :-

રૅન્સિસ લિકર્ટ સંચાલનના જુદા-જુદા કાર્યો જેમાં ખાસ કરીને નેતાગીરી, અભિપ્રેરણા, જૂથ અંગેની વફાદારી વગેરેના પોતાના પ્રદાન અંગે વ્યવસ્થાતંત્રને જૂદા-જૂદા જૂથો દ્વારા બનેલા એક સામાજિકતંત્ર તરીકે ગણાવે છે. તેઓ વ્યવસ્થાતંત્રિય ઉદ્દેશોને સુપેરે પાર પાડવા માટે કર્મચારીઓની ભાગીદારીના ખ્યાલની હિમાયત કરે છે અને અસરકારક માહિતી સંચારની વ્યવસ્થા અને ગુણવત્તા સભર નેતૃત્વ અંગે ભાર મૂકે છે. ²³

2.4.4.3 જેમ્સમાર્ચ અને હર્બર્ટ સાઈમોનનું પદાન :-

પરિસ્થિતિજન્ય વિચારધારાના પુરસ્કર્તા જેમ્સમાર્ચ અને હર્બર્ટ સાઈમોન હતા. પ્રસ્તુત પ્રદાન અનુસાર સંચાલનના કાર્યો તમામ પરિસ્થિતિમાં સરખુ પરિણામ આપતા નથી. સંચાલકીય કામગીરી પર નક્કી કરેલા ચોક્કસ પરિબળો અસર પાડતા હોય છે અને જેના પર આધારિત નિર્ણયો લેવાતા

હોય તેવું બને છે. સંચાલકની સફળતા તેનું સ્વરૂપ પરિસ્થિતિ ને સમાન થઈ અને તેને અનુરૂપ બનાવવું જોઈએ તેમ તેમનું સ્પષ્ટ માનવું હતું. સંચાલકોએ પરિસ્થિતિજન્ય અભ્યાસ કરવો જોઈએ કે જેથી કરીને સંચાલકોના અનુભવ, આવડત, વલણ, પરિસ્થિતિની માહિતી સંચાલનને વધુ અસરકારક બનાવી શકે. અહીં પરિસ્થિતિનો સંચાલકે સતત અભ્યાસ કરવાનો હોવાથી આ વિચારધારાને પરિસ્થિતિજન્ય વિચારધારા પણ કહેવામાં આવે છે. ²⁴

2.4.4.4 પિટર એફ. ડ્રૂકરનું પદાન :-

" ધ્યેયલક્ષી સંચાલન " (Management By Objective) નો ખ્યાલ શ્રી પિટર ડ્રૂકરે 1954 માં તેમના પુસ્તક 'The Practice of Management' માં રજૂ કર્યું તેમણે જણાવ્યું કે - " ધંધાની કમગીરી માટે જરૂરી છે કે દરેક કાર્ય સમગ્ર ધંધાના ધ્યેય વાળું જોઈએ." ²⁵

પિટર ડ્રૂકરના મત અનુસાર સમગ્ર વ્યવસ્થાતંત્રમાં પહેલવૃત્તિ, ધગસ, ઉત્સાહ અને જૂસો હોવો જોઈએ. સંચાલકોને પૂર્ણસ્વતંત્રતા આપવામાં આવે તો સારૂ પરિણામ પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. અહીં નિરિક્ષણની આવશ્યકતા નથી પરંતુ કામગીરીના વિશ્લેષણ અને મૂલ્યાંકન માટે પરોક્ષ માપો અને ધોરણોનો ઉપયોગ કરવો એ વધુ તર્કસંગત બાબત છે. પિટર ડ્રૂકરના મતે સત્તાની સોંપણી અને સત્તાનું વિકેન્દ્રિકરણ એ આ સંદર્ભે અગત્યની ભૂમિકા ભજવે છે.

તેઓ સ્વયં અંકુશ પર ખાસ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે અને સંચાલનમાં વસ્તુ અનુસાર વિભાગીકરણને વધારે પ્રાધાન્ય આપે છે. તેઓ સંચાલકોની કામગીરીને વધુ અસરકારક બનાવવા માટે સંચાલનના કાર્યોને ધંધાનું સંચાલન, સંચાલકોનું સંચાલન અને કામદારોનું સંચાલન એવા ત્રણ વિભાગમાં વહેંચે છે.²⁶

2.5 સંચાલકીય ભૂમિકાઓ (Managerial Roles)²⁷:-

સંચાલન એક પ્રક્રિયા છે જેમાં જુદા જુદા કાર્યોનો સમાવેશ થાય છે. શ્રી હેન્રી મિન્ટાબર્ગે હાર્વર્ડ બિઝનેસ રિવ્યુમાં એક લેખ લખી સંચાલકની ભૂમિકાનો એક નવો અભિગમ રજૂ કર્યો તેમાં જણાવ્યું કે, શ્રી હેન્રીના સમયથી સંચાલકો અમુક કાર્યો કરે છે એવો અભિગમ રજૂ થતો આવ્યો છે. તે ફેરવિચારણા માંગી લે છે. સંચાલક ધંધાકીય એકમમાં કેવી ભૂમિકા ભજવે છે તેનો આધાર લઈ સંચાલનનો અભ્યાસ કરવો જોઈએ.

મિત્તભર્ગો આ વિષય પર સંશોધન કર્યું અને પાંચ મુખ્ય વહિવટી અધિકારીઓની પ્રવૃત્તિઓનો અભ્યાસ કર્યો, તેમાં તેણે બધી જ સપાટીના સંચાલકોની પ્રવૃત્તિ તપાસી કારખાનાનો ફોરમેન, સેલ્સમેનેજર, વહિવટકર્તા, પ્રેસિડેન્ટ વગરે. તેમણે આ સર્વે પરથી એવું તારણ કાઢ્યું કે આ બધી સપાટી એ કામ કરતા સંચાલકોની વર્તણૂકમાં સમાનતા છે. બધા પોતાના તાબેદારો પર સત્તા ભોગવે છે તેને પરીણામે તેમને અમુક દરજ્જો મળે છે. દરજ્જાથી તેમણે જુદી જુદી વ્યક્તિઓ સાથે સંબંધો નિભાવવા પડે છે. તેને આંતર વૈયક્તિક સંબંધો કહે છે. માહિતી ભેગી કરતાં રહેવું પડે છે, માહિતી આપવી પડે છે, માહિતી મેળવવી પડે છે. ટૂંકમાં તેઓએ સંચાલકોની ભૂમિકા દસ પ્રકારની ભજવે છે. જેને ત્રણ વર્ગોમાં વહેંચી શકાય.

2.5.1 આંતર વૈયક્તિક ભૂમિકા (Interpersonal Roles)

2.5.2 માહિતી વિષયક ભૂમિકા (Informational Roles)

2.5.3 નિર્ણય વિષયક ભૂમિકા (Decisional Roles)

2.5.1 આંતર વૈયક્તિક ભૂમિકા (Interpersonal Roles) :-

સંચાલકને વૈધિકરીતે કેટલીક સત્તાઓ આપવામાં આવી છે અને તેને અમુક દરજ્જો પ્રાપ્ત થાય છે તેને પરિણામે તે વ્યક્તિઓ સાથેના સંબંધની ભૂમિકાઓ નિભાવે છે. આંતર વૈયક્તિક ભૂમિકાઓ ત્રણ પ્રકારની છે.

2.5.1.1 વૈધિકવડાની ભૂમિકા (Figure head Role) :-

સંચાલક વિધિસર રીતે અમુક ખાતાનો કે ધંધાકીય એકમનો વડો હોવાથી તેણે અમુક કાનૂની, સામાજિક કે વિધિસરની ભૂમિકાઓ નિભાવવી પડે છે. દા.ત. પ્રમુખે અવારનવાર મહાનુભાવનું સ્વાગત કરવું પડે, સેલ્સ મેનેજરે ગ્રાહકોને ભોજન માટે લઈ જવા પડે, ફોરમેને પોતાના હાથ નીચેના કામદારને ત્યાં લગ્ન પ્રસંગે હાજરી આપવી પડે, શાળા કે અન્ય સંસ્થાઓમાં પ્રેસિડેન્ટે પ્રવચન આપવું પડે વગેરે.

2.5.1.2 નેતાની ભૂમિકા (Leadership Role) :-

સંચાલક પોતાના એકમનો વડો હોવાથી તેના કાર્યની સફળતા, નિષ્ફળતા માટે તે જવાબદાર છે. તેથી પોતાના તાબેદારને પ્રોત્સાહિત કરવા તેણે તેમને પ્રેરણા આપવી માર્ગદર્શન અને પ્રોત્સાહન આપવા તેણે ધંધાના દ્યેય સાથે વ્યક્તિના દ્યેયનો મેળ બેસાડવાનો છે. પોતાના વર્તન દ્વારા તાબેદારો પર એવો દાખલો બેસાડવાનો છે કે, જેથી તેઓ તેના માર્ગદર્શન અને સલાહ સૂચનોનો અમલ કરે.

2.5.1.3 સંપર્ક અધિકારીની ભૂમિકા (Liaison Role) :-

સંચાલકે આંતરિક સંપર્ક ઉપરાંત બહારની વ્યક્તિઓ સાથે પણ સંપર્કમાં રહેવું પડે છે. ખાસ કરીને બહારના વાતાવરણની પોતાના એકમ ઉપર શી અસર થશે તે જાણવા માટે તે જરૂરી છે. તેથી તે બાહ્ય પરિબલો જેવા કે હરિફાઈ, સરકારીનીતિમાં થઈ રહેલ ફેરફાર, સામાજિક ફેરફાર વગેરે જાણવા બાહ્ય વ્યક્તિઓના સંપર્કમાં રહે છે. આ માટે તે વખતોખત કોન્ફરન્સોમાં હાજરી આપે, ટેલીફોન કે ટપાલ દ્વારા સંપર્ક રાખે, જુદી જુદી મિટિંગોમાં હાજરી આપે એ જરૂરી છે.

2.5.2 માહિતી વિષયક ભૂમિકાઓ (Informational Roles) :-

મિન્ત્રબર્ગે જણાવ્યું કે માહિતી મેળવવી પહોંચાડવી એ સંચાલકના કાર્યોનું સૌથી મહત્વનું પાસું છે. યોગ્ય નિર્ણયો લેવા માટે તેને માહિતીની જરૂર પડે છે. એકમમાં અન્ય વ્યક્તિઓને પણ સંચાલક દ્વારા મળતી માહિતી તથા તેમના દ્વારા મોકલતી માહિતીની આવશ્યકતા રહે છે. કદાચ તે બધુજ ન જાણતો હોય પરંતુ એકમના અન્ય સભ્ય કરતાં સૌથી વધુ માહિતી તેની પાસે છે. માહિતિ વિષયક ભૂમિકાઓ પણ ત્રણ પ્રકારની છે.

2.5.2.1 માહિતી વ્યવસ્થાપકની ભૂમિકા (Monitor Role) :-

માહિતી વ્યવસ્થાપક તરીકે સંચાલક હંમેશા પોતાના તાબેદારો પાસેથી માહિતી મેળવતો રહે છે, અન્ય વ્યક્તિગત સંપર્કને પરિણામે કેટલીક માહિતી મેળવે છે. તથા પોતાના આંતરિક અને બાહ્ય વાતાવરણનો અભ્યાસ કરી માહિતી તારવે છે. આ પૈકી મોટાભાગની માહિતી મૌખિક હોય છે. છતાં અહેવાલના સ્વરૂપમાં લેખિત માહિતી પણ તે મેળવે છે. પોતાના એકમને અસર કરે એવી બાહ્ય માહિતી માટે તે બહારની વ્યક્તિઓના સંપર્ક પર તથા મેગેઝીનો પર આધાર રાખે છે.

2.5.2.2 માહિતી પ્રસારક તરીકેની ભૂમિકા (Disseminator Role) :-

પોતાને મળેલ માહિતી સંચાલકે અન્યને પહોંચાડવી જોઈએ આ માટે તે મેમો, સર્ક્યુલર, ફોન અથવા વ્યક્તિગત કે જૂથ સભાઓનો ઉપયોગ કરે છે. કેટલીકવાર તે પોતાની પાસે હોય એવી ખાસ માહિતી પોતાના તાબેદારોને આપે છે, જે તેમને અન્યથા મળી શકી ન હોત. જ્યારે તાબેદારો પરસ્પર એકબીજાને મળી શકતા ન હોય ત્યારે એકની માહિતી બીજાને પહોંચાડવાનું કાર્ય પણ સંચાલક કરે છે.

2.5.2.3 પ્રવક્તા તરીકેની ભૂમિકા (Spokesman Role) :-

સંચાલકે પોતાના એકમના પ્રવક્તા તરીકે કાર્ય કરવાનું હોય છે. ઘણે ભાગે તો બાહ્ય જગતને પોતાના એકમ વિશેની માહિતી આપવાનું તે કાર્ય બજાવે છે. દા.ત. કંપનીનો પ્રમુખ કંપનીને માટે કોઈ ખાસ લાભ મેળવવા બહારની વ્યક્તિ સમક્ષ રજૂઆત કરે. અહીં કંપનીના પ્રવક્તા તરીકે સંચાલક કામ કરે છે નીચલી સપાટીએ ફોર્મેન પોતાના વિભાગ માટે ઉત્પાદન મેનેજર સમક્ષ રજૂઆત કરે તો તે પોતાના વિભાગના પ્રવક્તા તરીકે કામ કરે છે. ખાસ કરીને કંપનીનો પ્રમુખ આવી ફરજો વખતો વખત બજાવે છે. દા.ત. ડિરેક્ટરોને અને શેરહોલ્ડરોને કંપનીની નાણાંકીય કામગીરીની માહિતી આપે, ગ્રાહકવર્ગને એવી ખાતરી આપે કે કંપની તેની સામાજિક જવાબદારી નિભાવી રહી છે. સરકારને એવી ખાતરી આપે કે કંપની કાયદાનું યોગ્ય પાલન કરી રહી છે.

2.5.3 નિર્ણય વિષયક ભૂમિકાઓ (Decisional Role) :-

સંચાલકોનું મુખ્ય અને મહત્વનું કાર્ય નિર્ણયો કરવાનું છે કદાચ એમ કહેવું ખોટું નથી કે સંચાલકોનો ઘણોસમય નિર્ણય કરવામાં જ વપરાય છે. તેને જે વૈધિક સત્તા છે તેને આધારે તે નિર્ણય લઈને તેનો અમલ કરાવી શકે છે. વળી, તેનું સ્થાન એવું છે કે તેને માહિતી પૂરતા પ્રમાણમાં મળે છે. જેને આધારે તે નીતિવિષયક નિર્ણયો લઈ શકે છે. આ ક્ષેત્રમાં તે ચાર પ્રકારની ભૂમિકા નિભાવે છે.

2.5.3.1 નિયોજક તરીકેની ભૂમિકા (Enterpreneurial Role) :-

નિયોજકની ભૂમિકામાં સંચાલક હંમેશા એવી તકની શોધમાં રહે છે કે જેમાં નવી વસ્તુ વિકસાવી શકાય અથવા ચાલુ વસ્તુમાં સુધારા કરી શકાય. આ અંગે તે વ્યવહારૂ શક્યતાનો અભ્યાસ હાથ ધરે છે, કર્મચારીઓ પાસેથી સૂચનો મંગાવે છે. નવી યોજનાઓ માટે મૂડીની વ્યવસ્થા કરે છે. આ કાર્ય તે જાતે કરે છે અથવા કોઈ બાહોશ વ્યક્તિને તેની સોંપણી કરે છે.

2.5.3.2 વિક્ષેપ સંભાળનાર તરીકેની ભૂમિકા :-

(Disturbance handler Role)

કેટલીકવાર એવી અનિચ્છનિય પરિસ્થિતિનું નિર્માણ થાય છે જેના પર સંચાલકનો અંકુશ હોતો નથી પરંતુ તે એકમની કાગીરીમાં વિક્ષેપ પાડે છે. અહીં પરિસ્થિતિનું દબાણ એવું હોય છે કે તેણે પગલાં લેવા પડે છે. દા.ત. કામદારોની હડતાળ, કોઈ મહત્વનો ગ્રાહક નાદાર થાય, સપ્લાયર

તેનો કરાર રદ કરે વગેરે, અવા નાજૂક પ્રશ્નોનો ઉકેલ લાવવા તેણે પોતે જ પ્રયાસો કરવા જોઈએ.

2.5.3.3 સાધન ફાળવણીકાર તરીકેની ભૂમિકા :-

(Resource allocator Role)

પોતાના એકમમાં સાધનોની ફાળવણી કરવાની જવાબદારી સંચાલકની છે. ખાસ કરીને બજેટમાં સાધનોની જુદા જુદા ક્ષેત્રમાં ફાળવણી કરે છે. કર્મચારીઓ વચ્ચે કાર્યની ફાળવણી કરે છે, પોતે ક્યાં કેટલો સમય આપશે તે નક્કી કરે છે. નાણાકીય સાધનો ક્યા ચંત્રો કે અન્ય સાધનો માટે ખર્ચાશે તે નક્કી કરે છે આથી છેવટની સત્તા એક વ્યક્તિના હાથમાં કેન્દ્રિત થવી જોઈએ કે જેથી નિર્ણયોમાં એકરૂપતા અને સાતત્ય જળવાય.

2.5.3.4 વાટાઘાટ કરનાર તરીકેની ભૂમિકા (Negotiator Role) :-

દરેક પ્રકારના સંચાલકે વાટાઘાટો કરવી પડતી હોય છે. ક્રૂટબોલ ટીમના પ્રમુખે પોતાના નામાંકિત ખેલાડી સાથે કરાર કરવાનો હોય છે, કંપનીના પ્રમુખે મજુરસંઘ સાથે હડતાળના મુદ્દા પર વાટાઘાટો કરવાની હોય છે. સેલ્સ મેનેજરે મહત્વના ગ્રાહક સાથે ભાવ અંગે વાટાઘાટો ચલાવવાની હોય છે. ખરીદ મેનેજરે સપ્લાયર સાથે ભાવ અંગેની ચર્ચાવિચારણા કરવાની હોય છે.

પ્રસ્તુત ભૂમિકાઓ ચાર્ટ દ્વારા આ મુજબ રજૂ કરી શકાય.

:- વિવિધ સંચાલકીય ભૂમિકાઓ દર્શાવતો ચાર્ટ :-

આંતર વૈચકિતક ભૂમિકાઓ

- વેધિકવડાની ભૂમિકા
- નેતાની ભૂમિકા
- સંપર્ક અધિકારીની ભૂમિકા

(1)

માહિતિ વિષયક ભૂમિકાઓ

- માહિતી વ્યવસ્થાપકની ભૂમિકા
- માહિતી પ્રસારકની ભૂમિકા
- પ્રવક્તાની ભૂમિકા

(2)

નિર્ણયવિષયક ભૂમિકાઓ

- નિયોજકની ભૂમિકા
- વિક્ષેપ સંભાળનારની ભૂમિકા
- સાધનફાળવણીકારની ભૂમિકા
- વાટાઘાટ કરનારની ભૂમિકા

(3)

कार्यक्षम संयालनना भाग तरीके प्रस्तुत संयालकीय भूमिकाओ संयालके निभावपी पडती होय छे अने आ भूमिकाओ निभावती वपते संयालकीय समस्याओ (Managerial Problems)नुं सर्जन थाय छे.

2.6 समस्यानो अर्थ²⁸ :-

समस्या अेक अेवी परिस्थिति छे जेमां संयालन करनारने के तेनो अमल करनारने तेनुं कार्य आगण यलावपुं मुश्केल पडे छे. अेक मुश्केल परिस्थितिनुं सर्जन अेटले समस्या. समस्या अेटले जेनुं निराकरण नथी मण्युं अेवो कोयडो के अडयल.

समस्या अेक अेवी परिस्थिति छे के जेमां जे द्येय हांसल करपुं होय ते द्येयनी प्राप्तीअर्थे थती संयालकीय प्रक्रियाना मार्गमां अयोक्कसता अने तडलीइ के विघ्न अनुभवाय छे.

Problems arise when an obstacle Prevents us reaching an objective.

❧ OBJECTIVE = Something we have decided we need to achieve

❧ OBSTACLE = Anything that prevents us achieving an objective.

OBEJCTIVE + OBSTRACLE = PROBLEM

समस्या ज्यारे संयालन साथे जोडाय त्यारे संयालकीय समस्या अने छे. संयालननी समस्याओ संयालकीय प्रक्रिया अने संयालनना कार्य विस्तारोने स्पर्शे छे. आवी प्रक्रियालक्षी समस्या संयालकने संयालकीय कामगीरी करती वपते अेटलेके हाथ नीयेना माएसो साथे कार्य करती वपते, काम लेती वपते अंतरायरूप अनेती जेवा मणे छे. प्रस्तुत संशोधन अल्यासमां नीयेनी समस्याओ अने तेनो स्वामिनारायल तत्पज्ञान संअंधी उकेल शोधवानो प्रयत्न संशोधक द्वारा करवामां आव्यो छे.

2.7 संयालकीय समस्याओनुं अल्यास संदले वर्गीकरण अने स्वामिनारायल तत्पज्ञान द्वारा उकेल :-

- (1) स्व-संयालननी समस्या (Self Management)
- (2) स्ट्रेसनी समस्या (Stress Management)
- (3) मानव संसाधन संयालननी समस्या (Human Resource Management)
- (4) व्यवस्थातंत्रीय अने सामाजिक जवाअदारीनी समस्या (Organisational and social Responsibility)
- (5) नेतृत्व अने अभिप्रेरलानी समस्या (Leadership and Motivation)

2.7.1 સ્વ-સંચાલનની સમસ્યા (Self Management) :-

મેનેજર સર્વપ્રથમ પોતે જ પોતાનો ('સ્વ'નો) નેતા પોતે જ પોતાનો પ્રેરક, પોતે જ પોતાનો સંચાલક બને તો જ સંચાલકીય સમસ્યાઓનું સમાધાન આપી શકે. 'સ્વ'ના અસરકારક સંચાલન દ્વારા અન્યમાં(કર્મચારીમાં) પ્રેરણા પ્રગટાવી શકે, શક્તિનો સંચાર કરી શકે, કર્મચારીમાં રહેલી સુષુપ્ત શક્તિને ઓળખી તેનો રચનાત્મક ઉપયોગ કરી ધ્યેય સિદ્ધ કરી શકે અને લોકહૃદયમાં શ્રદ્ધાનું વાવેતર કરી શકે. તેને 'સ્વ' માં શ્રદ્ધા, હિંમત અને વિશ્વાસ હોય તો જ તે અન્યમાં આ ત્રણ ગુણો પ્રગટાવી શકે.

'સ્વ'મા પ્રગટાવેલા આ અનન્ય ગુણોનાં પરિણામે તેનામાં એક પ્રચંડશક્તિ અને સામર્થ્ય પ્રગટે જેના દ્વારા નક્કી કરેલા લક્ષ્યાંકો-ધ્યેયો સહેલાઈથી પોતાના હાથ નીચેના કર્મચારી દ્વારા સિદ્ધ કરી શકે. ²⁹

2.7.1.1 'સ્વ' નું સંચાલન એટલે 'આત્મતત્વ' આંતરિક

શક્તિઓ ઓળખવી :-

સ્વામિનારાયણ વેદાંતપરિચય સમગ્ર સૃષ્ટિની ઉત્પત્તિનું કારણ પરબ્રહ્મ છે તેમ જણાવે છે. અને તેથીજ કહી શકાય કે પરબ્રહ્મનો અંશ સમગ્ર સૃષ્ટિમાં જગતમાં સમાવિષ્ટ છે. દરેક જીવસૃષ્ટિમાં આત્મતત્વ ચૈતન્યતત્વ વ્યાપ્ત છે. એટલેકે આત્મા સ્થૂળ શરીરનું (ભોગાયતન શરીરનું) સંચાલન કરે છે. માનવી જીવનના ભાગ તરીકે કર્મ કરે છે. દરેક વ્યક્તિમાં અનંત ગણી સુષુપ્ત દિવ્યશક્તિઓ ધરબાયેલી પડી છે. સંચાલકે સંચાલન કરતી વખતે પોતે એવું માનવાનું છે કે હું પરબ્રહ્મનો અંશ છું અને સામે દરેક કર્મચારીમાં પરબ્રહ્મનો અંશ છે, પરિણામે પ્રત્યેકમાં અનંતગણી શક્તિ રહેલી છે જેનો ધ્યેયસિદ્ધિ અર્થે ઉપયોગ શક્ય છે. ઉપનિષદો પણ 'અહમ્ બ્રહ્માસ્મી' ની ભાવનાને રજૂ કરે છે. સ્વામિનારાયણ વેદાંત ફિલોસોફી પણ " વિશષ્ટાદ્વૈત " મતને પ્રિય ગણી ચાલે છે. અને ઉપનિષદોની વાતને પણ સહજ સ્વીકારે છે. ³⁰

મનુષ્યનું સૂક્ષ્મ શરીર દસ ઈન્દ્રિયો, પંચપ્રાણ અને ચાર અંતઃકરણનું બનેલું છે જેનાં દ્વારા સર્વકાર્ય કરવાની શક્તિ પ્રાપ્ત થાય છે.³¹ ઈન્દ્રિયો અને તેના કાર્યને સ્વામિનારાયણ વેદાંતિક ફિલોસોફી આ મુજબ સમજાવે છે.

2.7.1.2 ઈન્દ્રિયો અને તેનું કાર્ય :-

જ્ઞાનેન્દ્રિયો	કાર્ય
(1) શ્રોત્ર(કાન)	સાંભળવું
(2) ત્પક(ચામડી)	સ્પર્શાનુભૂતિ
(3) ચક્ષુ(આંખ)	જોવું
(4) રસના(જીભ)	સ્વાદ લેવો
(5) ઘ્રાણ(નાક)	સુંઘવું

કર્મેન્દ્રિયો	કાર્ય
(1) વાક(વાણી)	વાતચીત
(2) પાણિ(હાથ)	લેવું-દેવું
(3) પાદ(પગ)	હાલવું-ચાલવું
(4) પાયુ(ગુદા)	મળોત્સર્ગ
(5) ઉપસ્થ(શિશન)	પ્રજનન

અંતઃકરણ	કાર્ય
(1) મન	સંકલ્પ-વિકલ્પ(મનન)
(2) બુદ્ધિ	નિશ્ચય (ચિંતન)
(3) ચિત્ત	ચિંતન (નિર્ણય)
(4) અહંકાર	અભિમાન (તર્ક)

માનવીના ' સ્વ 'ના વિકાસ માટે સ્થૂળ શરીર કરતા સૂક્ષ્મશરીરનું મહત્વ વધારે છે. મેનેજરે સફળતાપૂર્ણ નેતૃત્વ માટે, 'સ્વ'ના વિકાસ માટે સૂક્ષ્મશરીરને (સૂક્ષ્મતત્વને) ઓળખી અને સ્વામિનારાયણ ફીલોસોફી અનુસાર કર્મેન્દ્રિયો, જ્ઞાનેન્દ્રિયો અને અંતઃકરણના વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ દ્વારા સંચાલકીય સમસ્યાઓ ઓળખી અને સમસ્યાઓના સમાધાન માટે આગળ વધવું જોઈએ. આમ કરવાથી કર્મચારીમાં રહેલી દિવ્ય સુષુપ્ત શક્તિઓને ઓળખી શકાશે અને તેના રચનાત્મક ઉપયોગ દ્વારા ધ્યેયસિદ્ધિ અર્થે તમામ શક્તિઓને સંકલિત કરી સફળતા પ્રાપ્ત કરી શકાશે.

જે સૂક્ષ્મતત્વ છે તે ઓળખી શકાતું નથી અથવા એમ પણ કહી શકાય કે જાણી શકાતું નથી. સ્થૂળતત્વ કરતા સૂક્ષ્મતત્વ (માનવ શરીરના 19 તત્વો)નું મહત્વ વિશેષ છે, જેના દ્વારા ' સ્વ ' નું સંચાલન થાય છે. વ્યક્તિની જોવાની બાહ્યદ્રષ્ટિ કરતાં આંતરિકદ્રષ્ટિ (Vision)જ વધુ મહત્વની બને છે. આંતરિકદ્રષ્ટિ માનવીમાં આંતરસૂઝ / કૌશલ્ય પ્રગટાવે છે. અને માનવી તેના દ્વારા જ કાર્ય કરે છે. આમ, માનવી પોતાની આંતરિક શક્તિને ઓળખી તેના દ્વારા જ કાર્ય કરે છે. આમ, માનવી પોતાની આંતરિક

શક્તિને ઓળખી તેના વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ દ્વારા સાધન, શક્તિ, વ્યક્તિને સ્વીકારી આકાર આપે તો પોતાના માનસ સર્જનથી સંચાલક નિશ્ચિત ઘ્યેય સુધી પહોંચી પરિણામ મેળવી શકે.

2.7.1.3 સ્થૂળ અને સૂક્ષ્મ શરીરના ભોગ³²:- (મનુષ્યનું ભોગાયતન શરીર)

ચૌદ ઈન્દ્રિયો	ઈન્દ્રિયોના દેવતા	ઈન્દ્રિયોનું કાર્ય	પંચપ્રાણ	પંચભૂત
જ્ઞાનેન્દ્રિયો: શ્રોત (કાન) ત્વક (ચામડી) ચક્ષુ (આંખ) રસના (જીભ) ઘ્રાણ (નાક)	દિશા (દિગ્પાલ) વાયુ સૂર્ય (વરૂણ) વરૂણ અશ્વિનીકુમાર	સાંભળવું સ્પર્શાનુભુતિ જોવું સ્વાદ લેવો સુંઘવું	પ્રાણ અપાન વ્યાન ઉદાન સમાન	આકાશ વાયુ તેજ જળ પૃથ્વી
કર્મેન્દ્રિયો: વાક (વાણી) પાણિ (હાથ) પાદ (પગ) પાયુ (ગુદા) ઉપસ્થ (શિશન)	અગ્નિ ઈન્દ્ર ઉપેન્દ્ર ચમ પ્રજાપતિ	વાતચીત લેવું-દેવુ હાલવું-ચાલવું મલોત્સર્ગ પ્રજનન	પંચવિષય: શબ્દ સ્પર્શ રૂપ રસ ગંધ	
અંતઃકરણ: મન બુદ્ધિ ચિત અહંકાર	ચંદ્ર બ્રહ્મા વિષ્ણુ રૂદ્ર	સંકલ્પ-વિકલ્પ નિશ્ચય ચિંતન અભિમાન		

જીવ સ્થૂળશરીરથી અને સૂક્ષ્મશરીરથી બે પ્રકારે કર્મો કરે છે. સ્થૂળ શરીર પંચમહાભૂતનું પૃથ્વી, તેજ, વાયુ, અને આકાશનું બનેલું છે. તેમજ આંખ, કાન આદિ ઈન્દ્રિયો સહિત ચામડે મટેલો દેહ છે. માટે તે નરી આંખે જોઈ શકાય છે. સ્થૂળશરીર દસ ઈન્દ્રિયો, પંચપ્રાણ, પંચભૂત, અને ચાર અંતઃકરણ એમ 24 તત્વોનું બનેલું છે. જ્યારે સૂક્ષ્મ દેહને પંચમહાભૂત ન હોવાથી તે નરી આંખે જોઈ શકાતુ નથી માટે તે 19 તત્વનું બનેલું છે.³³

જેના દ્વારા જોવા, સમજવા, વિચારવા સંકલ્પ-વિકલ્પ કરવા, ઈચ્છા દર્શાવવા માનવીને અનુભૂતિ કરવા, કાર્ય કરવાની શક્તિ પ્રાપ્ત થાય છે. પંચવિષયનું સુખ પ્રાપ્ત થાય છે. સૂક્ષ્મ શરીર જ સ્થૂળ શરીરને ક્રિયાન્વિત કરે છે, અને નિશ્ચિત ઘ્યેય સુધી લઈ જાય છે. અને ઘ્યેયસિદ્ધ અર્થે તમામ શક્તિઓને કામે લગાડી ઘ્યેયસિદ્ધ કરે છે. સ્વ-સંચાલન માટે સંચાલક સંચાલનની કોઈપણ સમસ્યાઓનો સામનો કરવા માટે અને તેના ઉકેલ માટે સૂક્ષ્મતત્વ ઓળખી કાર્ય કરવામાં આવતો કર્મચારીઓમાં રહેલી સુષુપ્ત શક્તિઓનાં શ્રેષ્ઠતમ ઉપયોગના કલા-કૌશલ્ય દ્વારા સંચાલનમાં શ્રેષ્ઠતા પુરવાર કરી શકશે.

સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફીના પ્રસ્તુત ખ્યાલને વ્યાપક સ્વરૂપમાં અપનાવી શકાય તેમ છે. માનવીય શક્તિઓનો, કૌશલ્યનો શ્રેષ્ઠતમ ઉપયોગ કરવા માટે અને સંચાલકીય કાર્યોને સુપેરે પાર પાડવા માટે, સંચાલકીય સમસ્યાઓ સમાધાન માટે, સમુદ્ધ દ્વારા થતા કાર્યોને ઘ્યેયની દિશામાં જોડવા માટે અને ઘ્યેયસિદ્ધ અર્થે સ્વામિનારાયણ વેદાંતિક ફિલોસોફી અત્યંત ઉપયોગી પુરવાર થાય તેમ છે. વ્યક્તિમાં રહેલી પરબ્રહ્મની પરમચેતના અને સ્થૂળ-સૂક્ષ્મતત્વનો વિવેક એ સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફીનો ભાગ છે. જેમ ભૌતિકશરીર કરતાં (સ્થૂળશરીર કરતા) સૂક્ષ્મશરીર વધુ મહત્વનું છે તેમ ભૌતિક સાધનો કે ચિજવસ્તુની કાર્યક્ષમતાનો આધાર સૂક્ષ્મશક્તિના ઉપયોગ પર છે. જેમ કે ઘ્યેયસિદ્ધિનું એક અગત્યનું સોપાન નફો છે. પરંતુ વર્તમાન સમયમાં ઉત્પાદકતા, ગુણવત્તા, આફ્ટર સેલ્સ સર્વિસ, સંસ્થાની પ્રતિષ્ઠા સામાજિક જવાબદારી, પર્યાવરણની જાળ વણી વગેરે સૂક્ષ્મ બાબતો વધુ મહત્વની છે. જે સ્થૂળ-સૂક્ષ્મના વિવેક તરફ અંગૂલી નિર્દેશ કરે છે તેવી જ રીતે નિર્ણયો લેવા માટે માહિતી એ સ્થૂળ બાબત છે તેના કરતા પણ વધુ મહત્વ હોય તો મળેલી માહિતીનું સચોટ વિશ્લેષણ, મૂલ્યાંકન, ગુણાંકન વગેરે સૂક્ષ્મ બાબતોનું છે, જે નિર્ણયને વધુ અસરકારક બનાવે છે. વધુ ઉત્પાદન એ ભૌતિક બાબત છે પરંતુ યાંત્રિક મશીનરીના ભૌતિક ઉપયોગ કરતા કર્મચારી પોસેની આંતરિક ઉર્જાનાં અસરકારક ઉપયોગને કાર્યાન્વિત કરવો એ સૂક્ષ્મ બાબત વધુ મહત્વની છે. આમ સ્થૂળ-સૂક્ષ્મ બાબતનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ સંચાલન ક્ષેત્રે અગત્યનો બની રહે છે. સંચાલક સ્વ-સંચાલનના ભાગ તરીકે જેટલો ફાળો સૂક્ષ્મતત્વને પ્રાધાન્ય આપશે તેટલું સ્થૂળતત્વ સફળ જશે તેમજ સંચાલન અસરકારક બનશે અને સંચાલનની સમસ્યાઓનું સમાધાન પ્રસ્તુત ફિલોસોફી દ્વારા સરળતાથી થઈ શકશે.

2.7.1.4 માયા-પ્રકૃતિ-જગત :-

પ્રકૃતિ સ્વયં પોતાની મેળે સૃષ્ટિ સર્જન કરવાની ક્ષમતા ધરાવતી નથી. પરંતુ પરબ્રહ્મ પરમેશ્વરના સંકલ્પ માત્રથી તેમની એક અધ્યક્ષતા કે પ્રશાસનમાં રહીને તેઓ સૃષ્ટિ સર્જે છે.³⁴ આ સર્જનપ્રક્રિયા અતિશય કૃપાપ્રસાદથી પ્રેરાઈને જીવોનાં કલ્યાણ કરવાના ઉચ્ચદ્યેયથી જ પરબ્રહ્મ જગતનું સર્જન કરે છે અનાદિકાળથી ભટકતા બદ્ધજીવોને માયાની ઉપાધિમાંથી મુક્ત થઈ બ્રાહ્મરૂપ થઈ, જન્મ-મરણના ફેરામાંથી નિવૃત્તિ આપી, પૂર્ણત્વ, પરમાનંદ પરમેશ્વરના ધામમાં નિત્ય નિવાસ કરવાની તક મળે એવા શુભ હેતુથી પરબ્રહ્મ જગતને રચે છે. આમ જગતમાં પરબ્રહ્મને આશ્રિત એવી 'માયા' કે જે સત્વગુણ, રજસગુણ અતે તમસગુણની બનેલી છે તેના દ્વારા સૃષ્ટિ બને છે. માયા અંધકારરૂપ છે, માયા પરબ્રહ્મને આધિન છે, પરબ્રહ્મની શક્તિ છે. જીવને માયાનો સંબંધ છે. માયાના દર્શન થતા નથી પરંતુ તેના કારણે જગતરૂપી કાર્ય જે થયું છે તે જોઈ શકાય છે. તે પરથી માયાના ગુણ એટલે કે સત્વ, રજસ કે તમસ નક્કી થાય છે આ ત્રણે ગુણ જગતમાં સતત વ્યાપ્ત છે. માયાનું સર્જન પરબ્રહ્મ દ્વારા થયું છે. માયા દ્વારા દરેકમાં પરબ્રહ્મનો અંશ જગતમાં જોવા મળે છે, તેમ સ્થૂળ શરીરમાં આત્મા સ્વરૂપે કે ચૈતન્ય સ્વરૂપે પરબ્રહ્મનો અંશ જોવા મળે છે. જેને 'જીવ' કહીએ છીએ. જીવ અને પરબ્રહ્મ(ઈશ્વર) એક જ છે પરંતુ માયા કે જે બંધનકર્તા છે તે જીવને ઈશ્વર વચ્ચે એકતા થવા દેતી નથી. આ ભેદરેખા કે તમસ (અંધકાર) દૂર થાય એટલે જીવ અને ઈશ્વરની એકતા સ્થપાય એટલે હું પરબ્રહ્મનો અંશ છું, પરમચેતના છું તેનું ભાન થતા જન્મમરણના ફેરામાંથી મૂક્તિ પ્રાપ્ત થાય છે.³⁵

ॐ માયાના ગુણ :-

સત્વગુણ :- જ્ઞાન, આનંદ, સંતોષ, સુખ, શાંતિ

રજસગુણ :- અંહકાર, લોભ, પ્રવૃત્તિ

તમસ :- નિંદ્રા, આળસ, નિષ્ક્રિયતા, જડતા, પ્રમાદ

સ્વ-સંચાલનના સંદર્ભે મેનેજરે અન્ય પાસેથી કામ લેવાની કલાને શિખવી જોઈએ અને અન્ય એટલેકે કર્મચારી પાસેથી કામ લેવા માટે કર્મચારીને કાર્ય કરવા પ્રેરણા મળી રહે તે માટે દોરવણી અને માર્ગદર્શન

આપવા માટે માણસ એટલે કે કર્મચારીમાં રહેલા માયાના તત્વો, માયાના ત્રણ ગુણો કે જે દરેક મનુષ્યમાં વ્યાપ્ત છે તે સત્વગુણ, રજસ અને તમસને ઓળખી અને જે ગુણની જે કર્મચારીમાં પ્રધાનતા દેખાય તે રીતે વ્યવસ્થા તેમજ માર્ગદર્શન કરવાનું અને કાર્ય કરવાનું સૂચન કરે છે. માયાના આ ત્રણ તત્વો વ્યક્તિની સંપૂર્ણ આંતરિક બાબત છે, અને આંતરિક બાબત કે સૂક્ષ્મતત્વોને ઓળખી કાર્યપ્રણાલી પ્રયોજવામાં આવેતો સંચાલકીયક્ષેત્રે ઉત્પાદકતા, ગુણવત્તા, કાર્યદક્ષતા, સહકાર, સંઘર્ષ, ઝઘડા, જૂથભાવના, ધ્યેયસિદ્ધિ, સામુહિક જૂથપ્રયત્નોમાં સંતોષ, કાર્યકુશળતા, નેતૃત્વશક્તિ, અભિપ્રેરણાની સમસ્યાઓનો સામનો કરી શકાય તેમ છે. આમ સ્વામિનારાયણ વેદાંતિક ફિલોસોફી દ્વારા જગત અને માયાના ત્રણ તત્વ ને ઓળખી સંચાલકીયક્ષેત્રે પ્રયોજી સંચાલકીય સમસ્યાઓનો સામનો કરી શકાય.

2.7.1.5 કર્મ અને ભોગ³⁶ :-

ભગવાન જીવને શરીર, મન, ઈન્દ્રિય સર્જી આપે છે. એ દેહે કરીને જીવ જે કંઈ ક્રિયા કરે છે તેને કર્મ કહે છે.

* શુભકર્મો :-

ધર્મ પાળવો, નીતિથી ક્રમાવું, દાનદેવું, ભક્તિકરવી, તીર્થવ્રત કરવા, વિધિનિષેધ પાળવા, સત્સંગ કરવો, જીવપ્રાણી પ્રત્યે દયા રાખવી, અહિંસા પાલન, માતા-પિતા અને રોગીની સેવા કરવી, ગુરૂની આજ્ઞામાં વર્તવું, વગેરે શુભકર્મો છે.

* અશુભકર્મો :-

ચોરી કરવી, વ્યભિચાર કરવો, બીજને દુષ્પ દેવું, માંસ વગેરે અભક્ષ્ય ખાવું, દારૂપીવો, જુગાર રમવું, જુદુંબોલવું, વ્યસનોનું સેવન કરવું, મારઝૂડ કરવી, હત્યા કરવી, ગાળો-અપશબ્દ બોલવા, વેદ, તિર્થો અને સાધુની નિંદા કરવી, ભગવાન પ્રત્યે નાસ્તિકભાવ રાખવો, પરપીડનવૃત્તી રાખવી વગેરે અશુભકર્મો છે.

શુભકર્મથી સુખની પ્રાપ્તિ અને અશુભકર્મથી મનુષ્યને માત્ર દુઃખની પ્રાપ્તિ થાય છે.

2.7.1.6 કર્મ અને સ્વભાવ, પ્રકૃતિ વાસના ³⁷ :-

જીવે જે પૂર્વજન્મો વિષે કર્મ કર્યા તે કર્મ પરિપક્વ અવસ્થાને પામીને જીવભેળા એકરસ થઈ ગયા છે. જેમ લોટા વિષે અગ્નિ પ્રવેશ થઈ જાય, તેમ પરિપક્વપણાને પામીને જીવ સાથે મળી રહ્યાં એવા જે કર્મ તેને જ સ્વભાવ કહીએ અને તેનેજ વાસના તથા પ્રકૃતિ કહીએ.

2.7.1.7 કર્મના પ્રકાર ³⁸ :-

કર્મના ત્રણ પ્રકાર છે. ક્રિયામાણકર્મ, સંચિતકર્મ અને પ્રારબ્ધકર્મ

(1) ક્રિયામાણકર્મ :-

માણસ સવારે જાગે અને ત્યારથી રાત્રે સૂઈ જાય ત્યાં સુધી તે જે-જે કર્મ કરે તે ક્રિયામાણ કર્મ કહેવાય. આવા ક્રિયામાણ કર્મ અવશ્ય ફળ આપે, પછી જ તે શાંત થાય.

(2) સંચિતકર્મ :-

કેટલાક ક્રિયામાણ કર્મ એવા હોય છે કે તે કાર્ય કરવાની સાથે તાત્કાલિક ફળ આપતા નથી તેનું ફળ મળતા વાર લાગે છે. તે કર્મના ફળ ને પાકતા વાર લાગે છે ત્યાં સુધી કાચાં રહે છે અને તે કર્મ ફળ આપે નહિ ત્યાં સુધી સિલકમાં જમા રહે, સંચિત થાય તેને સંચિત કર્મો કહેવાય. સંચિત કર્મો આ જન્મે અથવા તો પછીના અનંતકાળ સુધીના અનેક જન્મોમાં ગમે ત્યારે પાકે અને તે કર્મો ભોગવાય ત્યાર પછી તે શાંત થાય.

(3) પ્રારબ્ધકર્મ :-

સંચિતકર્મ પાકીને ફળ આપવાને તૈયાર થાય તેને " પ્રારબ્ધકર્મ " કહેવાય છે. સંચિતકર્મો પાકીને ફળ આપવા તૈયાર થાય તેવા પ્રારબ્ધકર્મો ભોગવવાને અનુરૂપ શરીર જીવને પ્રાપ્ત થાય અને તે શરીરકાળ દરમિયાન તે પ્રમાણે પ્રારબ્ધ કર્મ ભોગવ્યા પછી જ દેહ પડે.

(4) નિષ્કામકર્મ :-

નિઃસ્વાર્થભાવે કેવળ ભગવત્પ્રસન્નાર્થે થતું કર્મ નિષ્કામકર્મ કહે છે. નિષ્કામકર્મ સાત્વિક કર્મ છે, પૂણ્ય કર્મ છે જે ઉદ્ધવગતિ આપે છે.³⁹

* શ્રીમદ્ભગવદ્ગીતાનો કર્મયોગ⁴⁰ :- કોઈપણ મનુષ્ય કર્મ કર્યા વગર એક ક્ષણ પણ રહી શકતો નથી. નિત્ય નૈતિક કર્મો કર્યા વગર અંતઃકરણ શુદ્ધિ થતી નથી. અંતઃકરણની શુદ્ધિ વિના ' જ્ઞાન ' પ્રાપ્ત થતું નથી. અને જ્ઞાન વગર મોક્ષ પ્રાપ્તિ એટલેકે મૂળ ઘ્યેય પ્રાપ્ત થતું નથી. આમ કર્મ કરવું

આવશ્યક છે. બધા પ્રાણીઓ પ્રકૃતિના ગુણોને વશ થઈ કર્મ કરે છે. જે મનુષ્ય મનથી જ્ઞાનેન્દ્રિયોને દબાવી ફળ માટે અનાસક્ત થઈને કર્મયોગનું અનુષ્ઠાન કર્મેન્દ્રિયો દ્વારા કરે છે તે શ્રેષ્ઠ છે. આમ નિષ્કામકર્મ - નિષ્કામભાવે થતું કર્મ શ્રેષ્ઠ યોગ છે.

પ્રાણીઓની ઉત્પત્તિ અન્ન વડે થાય છે. અન્ન વરસાદથી ઉત્પન્ન થાય છે, વરસાદ યજ્ઞથી થાય છે, યજ્ઞ કર્મથી થાય છે, કર્મ વેદથી ઉત્પન્ન થાય છે અને વેદ પરમાત્મામાંથી ઉત્પન્ન થાય છે, આમ, પરમાત્મા યજ્ઞમાં રહેલો છે. માટે યજ્ઞાદિ કર્મ કરવા જોઈએ બધા જ કર્મો યજ્ઞભાવથી થવા જોઈએ.

હું પરમાત્માનો અંશ છું ને તેની પ્રેરણાથી હું કાર્ય કરું છું એવો નિશ્ચય કરીને જે કર્મ કરવામાં આવે છે તે પરમાત્માને અર્પણકરી ફળની અપેક્ષા રહિત કર્મ થવું જોઈએ.

શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ શ્રીમદ્ભગવદ્ગીતાના ' કર્મયોગ ' નો શ્રેષ્ઠ ખ્યાલ વચનામૃત ગઢડા મધ્ય 11 માં સ્વીકાર્યો છે. કર્મ કરવું એ દરેક મનુષ્યની અનિવાર્ય ફરજ છે. સંચાલન સંદર્ભે મેનેજરે પણ વ્યવસ્થાતંત્રના ભાગ તરીકે, પોતાના કર્તવ્યો બજાવવા પડે છે. જે કર્તવ્યો શ્રેષ્ઠ રીતે થાય, પૂર્ણ કર્મયોગથી થાય, પૂરા કૌશલ્યથી થાય કે જેના દ્વારા પોતાના હાથ નીચેના કર્મચારીઓ સંપૂર્ણ સહકાર આપે અને સ્વયં પ્રેરણા મેળવે.

2.7.1.8 શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓનું સ્વ-સંચાલન સંદર્ભે સંકલન :-

શિક્ષાપત્રીના નિયમો સદાચાર યુક્ત કર્મો કરવાનું કહે છે. અને સદાચરણના માર્ગને સમજનાર મેનેજર સંચાલકિય સમસ્યાઓનું સમાધાન પોતાના સંચાલન દ્વારા જ મેળવે છે. શિક્ષાપત્રીની આચારસંહિતાને સંચાલકિય દ્રષ્ટિકોણથી અભિનવ સ્વરૂપે રજૂ કરી શકાય તેમ છે. જેમાં શિક્ષાપત્રી સ્લોક નં. 8 માં જણાવ્યા મુજબ સદાચાર પાળનાર હંમેશા સુખી થાય છે. સદાચારમાં યમ, નિયમ વગેરે દ્વારા બહારની અને અંતરની પવિત્રતાનો સમાવેશ થાય છે. સદાચાર પાળનાર આ લોકમાં સમાજ કે રાજ્ય સંબંધી જૂઠા પ્રપંચોમાં પડતા નથી. તેનામાં દુષ્ટતા કે અનીતિનો સંભવ નથી. ⁴¹

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 9 માં જણાવ્યા મુજબ મનુષ્યએ સમાજનું પ્રાણી છે. તેનું જીવન એકબીજાના આશ્રયે જીવી શકાય તેવું છે. તેથી સમાજમાં જીવે છે તે સમાજમાં તેણે શુભભાવનાઓ અને પ્રમાણિકપણાંથી જ રહેવું જોઈએ સદાચાર પાળનાર વ્યક્તિ શુદ્ધબુદ્ધિવાળી હોય છે. અને અયોગ્ય આચરણ કરનારની બુદ્ધિ કુબુદ્ધિ હોય છે. જે મોટી સમસ્યાઓનો સામનો કરે છે, દુઃખ સહન કરે છે.⁴²

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 10 અનુસાર માણસે પોતાના વર્તન પ્રત્યે સાવધાન રહી શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાને પ્રેમથી અનુસરવાનું અને કાયમ સદાચારી રહેવાની આજ્ઞા કરી છે.⁴³

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 24 અનુસાર દરેકે જીવનમાં પોતપોતાના સ્થાન-પદને યોગ્ય કર્તવ્યો, કર્મોનું પાલન કરવાની આજ્ઞા કરી છે. અંહી વર્ણાશ્રમધર્મનો ખ્યાલ સૂચવ્યો છે. વર્ણાશ્રમમાં વર્ણ એટલે બ્રાહ્મણ, ક્ષત્રિય, વૈશ્ય અને શુદ્ર એ ચાર તથા આશ્રમ એટલે બ્રહ્મચર્ય, ગૃહસ્થ, વાનપ્રસ્થ અને સન્યસ્ત. સમાજમાં ચાર પ્રકારની પ્રવૃત્તિ જોવા મળે છે. (1) જ્ઞાન (2) રક્ષણ (3) પોષણ (4) પરિચર્યા (સેવા). આ પ્રમાણે શ્રમની ચાર પ્રકારની જરૂરિયાતો કર્મ દ્વારા સંતોષાતી હોય છે. દરેક જરૂરિયાત પૂરી કરવા તે તે પ્રકારનું કામ કરી શકે તેવા ગુણવાળા મનુષ્યોને જ તે કાર્ય સોંપવું તો સમાજની વ્યવસ્થા જળવાય. અહીં વર્ણાશ્રમધર્મનો ખ્યાલ વર્ણ અનુસાર નહીં જાતિ અનુસાર નહીં, પરંતુ તેના મુકરર થયેલા કર્તવ્યોથી થાય તે મહત્વનું છે. વર્ણનો આધાર જાતિ કરતા ગુણ ઉપર વિશેષ છે.⁴⁴ વ્યવસ્થાતંત્રીય ગોઠવણ માટે મેનેજર ગુણધર્મ અને કર્મ અનુસાર વર્ણાશ્રમ પ્રથાનો ખ્યાલ અપનાવી શકે.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક 36 અનુસાર અવિચારીપણે તેમજ પુરતો વિચાર કર્યા વગર કાંઈપણ કર્મ/કાર્ય તત્કાળ કરવું નહિ તેવો આદેશ થયેલો છે. પરંતુ ધર્મ સંબંધી કાર્ય તત્કાળ કરવું. વિશેષવિચાર કરીએ તો આલોક અને પરલોકના બે માર્ગ છે પ્રેય અને શ્રેય. પ્રેય (આલોકનું સુખ) અને શ્રેય (પરલોકનું સુખ) જે રીતે વર્તવાથી જગતમાં ન્યાય નીતિપૂર્વક સુખે જીવન ગુજરાય અને અધિ, વ્યાધિ, ઉપાધિના વિઘ્નો દૂર થાય તે માર્ગ પ્રેય નો છે. જો પ્રેયની પ્રાપ્તિ થાય તો મનુષ્યને જીવનમાં સ્વસ્થપણે શ્રેય (આત્માની ઉન્નતિ) ઘ્યેયની પ્રાપ્તિ થઈ શકે જો મનુષ્યનું યોગક્ષેમ (જીવનનિર્વાહ) કુશળ હોય તો શ્રેય પણ નિર્વિઘ્નપણે સધાય છે જે વ્યવહારિક જીવનની આજ્ઞા છે.⁴⁵

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 73 અનુસાર ગમે તેટલો લાભ કે ફાયદો થતો હોય તો અધર્મનું આચરણ ન કરવું અને લોભ કે સ્વાર્થથી પ્રેરાઈને પણ સદાચારના માર્ગથી વિચલિત ન થવાની આજ્ઞા છે. ઘણાં કાર્યોમાં ધનપ્રાપ્તિની લાલચ સમાયેલી છે. પરંતુ ધર્મની હાની વધુ રહેલી છે. આવી ધર્મહાનીનાં બદલામાં ગમે તેવી ધનસંપત્તી કે લાભ હોય તો પણ તે કાર્ય ન કરવાની આજ્ઞા છે. જે માણસને મૂલ્યવાન બનાવે અને આત્મશાંતિ બક્ષે છે.⁴⁶

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 74 અનુસાર જગતમાં જેમ મોટા પુરુષો આચરણ કરે તેને અન્ય અનુસરે છે. જો સંજોગોવસાત મોટાપુરુષથી આચરણમાં ભૂલ થાય તો તેને આકસ્મિક ભૂલ ગણી આદર્શ જીવન સાથે ભેળવીને સ્વીકાર્ય ગણી લેવાય નહિ. શિષ્ટાચારના મુખ્ય લક્ષણોમાં દાન, સત્ય, તપ, નિર્લોભ, વિદ્યા, પૂજન અને ઈન્દ્રિયનિગ્રહ આ બાબતો શ્રેષ્ઠ છે. તેનાથી વિરુદ્ધ આચરણ અસ્વીકાર્ય છે. માટે મનુષ્યે મોટા પુરુષોની ભૂલોને લક્ષમાં ન લેતા શિષ્ટ આચરણ જ કરવું તેમજ નિંદામાં પણ ઉતરવું ન જોઈએ. પોતાની શક્તિ તપાસીને જ મનુષ્ય સદાચરણ કરે છે તે સુખી રહે છે.⁴⁷

મેનેજરે સદાચારી બનવાનું છે અને તેના દ્વારા ' સ્વ ' માં કેટલાક શ્રેષ્ઠ ગુણો પ્રગટશે જે અન્યમાં (કર્મચારીમાં) પ્રેરણાનું ઝરણું બની રહેશે. અને મૂળદ્યેયને સિદ્ધ કરવામાં મદદરૂપ બનશે. સદાચારના સદગુણો મેનેજરને સર્વજીવ હિતાવહની ભાવનામય બનાવશે.

શિક્ષાપત્રીના નિયમો નૈતિક જીવનના નિયમોને પણ સમાવે છે જે મેનેજરને નૈતિકતા બક્ષે છે. જેના પાલનથી મેનેજર ' સ્વ ' નું કુશળતાપૂર્વક સંચાલન કરી પોતાનામાં ' સ્વ ' માં પ્રગટેલી નૈતિકતાને સંચાલકિયક્ષેત્રે ઉપયોગી બનાવી સરળતાથી સુખે-સુખે દ્યેયની પ્રાપ્તિ કરી શકશે. જે અન્યમાં વિશ્વાસ, શ્રદ્ધા અને હિંમત જેવા ગુણોને પ્રગટાવશે. આવા

નૈતિક જીવનના નિયમોમાં -

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 18, જુગાર રમવું નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 17, ચોરી કરવી નહીં, કોઈ ધર્મ કાર્ય કે ભલાઈના કાર્ય માટે પણ નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 17, પારકી સંપત્તી પચાવી પાડવી નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 17, માલીકીની વસ્તુઓ જેવી કે કાષ્ઠ, પર્ણ પુષ્પ, ફળ ઇત્યાદિ તેના માલીકની આજ્ઞા કે પરવાનગી વગર લેવા નહીં. પૂજા કાર્ય માટે, સેવા અર્થે કે દેવતાને અર્પણ કરવાના શુભ કાર્ય માટે પણ અન્યની માલકીની જણસ તેની પરવાનગી વગર લેવી નહિ.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 37, વિશ્વાસઘાત કરવો નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 20, સ્વાર્થસિદ્ધ કરવા કોઈના પર ખોટો આરોપ મૂકવો નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 75, અન્ય કોઈની ખાનગી વાત કે ક્ષતિઓને પ્રગટ કરવી નહિ.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 26, લાંચ ક્યારેય લેવી નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 26, સત્ય બોલવું પણ એવું ન બોલવું કે જેનાથી હાનિ થાય.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 66, ખોટી સલાહ દેવી નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 30, ગાળ-અપશબ્દભરી ભાષા બોલવી નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 37, આત્મશ્રદ્ધા (સ્વ-પ્રસંશા) કરવી નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 33, નિષિદ્ધ સ્થાનો અને અન્યની માલીકીવાળી જગ્યામાંથી માલીકની પરવાનગી વગર પસાર થવું નહીં.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 33, માલીકની પરવાનગી મેળવ્યા વગર તેના મકાન કે સ્થાનનો ઉપયોગ કરવો નહીં તેમાં ઉતારો પણ કરવો નહીં.

શિક્ષાપત્રીના નિયમો સંચાલકને - મેનેજરને રોજુંદા જીવનમાં વ્યવહારિકતા બક્ષે છે, મેનેજરને વધુ વ્યવહારુ બનાવી દૂરંદેશીતા અને પારદર્શીતા પ્રદાન કરે છે. શિક્ષાપત્રીના નિયમો દ્વારા રોજુંદા જીવનમાં વ્યવહારિકતા અપનાવી સંચાલકિય સમસ્યાઓ જે નાણાકિય સ્વરૂપે સર્જાય છે તેનો સુપેરે સામનો કરી શકે છે.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 146 અનુસાર વ્યવહારમાં આવક-જાવક હંમેશા રહે છે. તેની નોંધ બરાબર રાખવી જોઈએ. નોંધ રાખ્યા વગર કેટલી આવક થઈ અને કેટલું ખર્ચ થયું તેનો ચોક્કસ ખ્યાલ રહેતો નથી. માટે આવી સમસ્યાથી બચવા આવકના પ્રમાણમાં ખર્ચ કરવાની આજ્ઞા છે. તે ઉપરાંત

નોંધ રાખવાથી કયો વ્યવહાર લાભદાયક છે કે નથી તેની સમજ પડતાં યોગ્ય ફેરફાર થતા રહે. વ્યવહારમાં અનેક લેવડ-દેવડની નોંધ જો ન રહે તો ઉધરાણીના સમયે નામાની નોંધ વગર લેણદાર કે દેવાદાર સમક્ષ તેમજ પંચ, કોર્ટ કે ત્રાહિતપ્રજા પાસે ખાતરી લાયક હકીકત રજુ કરી શકાય નહીં. વ્યવહારમાં શાખ ઘટે, હાનિના પ્રસંગો આવે એવું ન બને.

તે ઉપરાંત અહીં આજ્ઞા છે કે જે નોંધ એટલેકે નામું લખવું તે રોજેરોજનું બરાબર સ્મૃતિ રાખી લખવું કે જેથી ભૂલી જવાય નહિ કે ભૂલો થવાનો સંભવ રહે નહીં. અને વ્યવહાર ચોખ્ખો અને પ્રતિષ્ઠિત રહે છે. અહીં નામું લખવું તે સારા અક્ષરથી લખવાની આજ્ઞા છે કારણકે નાણાસંબંધી વ્યવહાર સમાજમાં બીજાઓ સાથે સંબંધ ધરાવે છે માટે સુવાચ્ય અક્ષરો ન હોય તો પાછળથી વાંધા ભરેલી સમસ્યાઓ ઊભી થાય. પરિણામે તકરારો જન્મે આવું નામું કે લખાણ વ્યવહારમાં પોતેજ લખવાની આજ્ઞા પણ છે અન્ય માણસોની અપ્રમાણિકતાથી પણ નુકશાન થવાનો સંભવ છે માટે નામું પોતે જ લખવું.

શિક્ષાપત્રી સ્લોક નં. 145 અનુસાર આવક-ખર્ચના બરાબર હિસાબ રાખવાની આજ્ઞા છે. આવક કરતા ખર્ચ વધવું જોઈએ નહિ તેમજ સાથે બચત રહે તેમ ખર્ચ કરવું ઘટે. કમાણી થાય તેનાં દ્વારા પોતાનો વ્યવહાર યોગ્ય રીતે ચાલી શકે, પોતાની પ્રતિષ્ઠા જળવાય રહે તથા સંકટ સમયે ઉપયોગી થાય એ રીતે પોતાની આવકનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગી આજ્ઞા છે. અહીં અર્થશાસ્ત્રના સિદ્ધાંતનું શ્રીજી મહારાજે રહસ્ય પ્રગટ કર્યું છે.

- (1) જેટલું કમાય શકાય તેટલું કમાવ
- (2) જેટલું વાપરી શકાય તેટલું વાપરો.
- (3) જેટલું બચાવી શકાય તેટલું બચાવો.

આ ત્રણેય બાબતો એકસાથે અમલમાં મૂકો આમાં યથાશક્તિ આવક-ખર્ચ અને બચતના સૂમેળનો અર્થ સમાયેલો છે.⁴⁸ શિક્ષાપત્રી સ્લોક નં. 152 અનુસાર - જે કોઈને પોતાનું દેવું ચૂકવી દીધું હોય તો તે વાત ખાનગી ન રાખવાની આજ્ઞા છે. ઋણશુદ્ધિ એટલે કે કરજ ચુકવ્યું હોય તે બાબત છાની ન રાખવી. પણ સાક્ષી રાખીને ચૂકતે કરવી. ઋણશુદ્ધિમાં નવ બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.

(1) ગુપ્ત રીતે કરેલું પાપ (2) પ્રશંસાપાત્ર કાર્ય (3) કરજ કરવું તે (4) કરજ ચૂકવવું તે (5) પોતાનો વંશ (6) વૈયાણ (7) ખરીદી (8) કન્યાદાન (9) ગુણની ઉત્તમતા (ઉત્કર્ષ) આ નવ બાબતો ગુપ્ત ન રાખવાની આજ્ઞા છે.

તે ઉપરાંત અન્ય પાસેથી કામ લેવામાં આવે ત્યારે તેને ચૂકવાતું વળતર ચોક્કસ નક્કી થયા પ્રમાણે જ આપવું. ઠરાવેલી રકમ કરતાં ઓછું કદી ન આપવાની આજ્ઞા છે. કોઈના હક્કને નુકશાન પહોંચાડવું એ નીતિ નથી. સદાચાર વિરૂદ્ધનું વર્તન છે.

અહીં દ્રવ્ય પ્રમાણે કામ આપવાનું હોય તો તે કામ પણ બરાબર આપવાની આજ્ઞા છે. તેમાં પણ ઓછું વતુ ન થવું જોઈએ. તેમજ દુર્જનો સાથે વ્યવહાર ન કરવાની આજ્ઞા છે. સજ્જન સાથેના વ્યવહારમાં સ્થિરતા, પ્રતિષ્ઠા, પ્રમાણિકતા અને વિશ્વાસ રહેલો હોય છે. જ્યારે દુર્જનો સાથેના વ્યવહારમાં આ સદગુણોના અભાવે સમસ્યા સર્જાઈ શકે છે.⁴⁹

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 83 અને 156 અનુસાર પાત્રતાવાળી વ્યક્તિઓ પ્રત્યે દયાળુ, ઉદાર અને દાની રહેવાની આજ્ઞા છે.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 37 અનુસાર પોતાના ગુરુ, ઈષ્ટદેવ કે રાજના દર્શન કે મુલકાતે જતી વખતે તેમને અર્પણ કરવા યોગ્ય કશીક ભેટ લઈને જવાની આજ્ઞા છે. ખાલી હાથે કદી ન જવું. અહિં ત્રણ બાબતો પ્રતિપાદિત થયેલી છે. (1) ગુરુદેવ અને રાજના દર્શને ખાલી હાથ ન જવું. (2) કોઈનો વિશ્વાસઘાત ન કરવો (3) પોતાના મોઢે પોતાના વખાણ ન કરવા.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 141 અનુસાર ભવિષ્યની આકસ્મિક કે આપત્કાલિન આવશ્યકતાઓને પહોંચી વળવા પૂરતું ધન, દ્રાવ્ય અથવા ભેગુ કરી રાખવાની આજ્ઞા છે તેમજ ભવિષ્યની આકસ્મિક કે આપત્કાલિન આવશ્યકતાઓને પહોંચી વળવા પોતાના પાળેલા પશુની સંભાળ રાખવા ઘાસ-ચારોને પૂળાનો સંગ્રહ કરવાની આજ્ઞા પણ છે.⁵⁰

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 143 ની વ્યવહારિક આજ્ઞામુજબ વ્યવહારિક જીવનમાં મિત્રો તથા ભાઈ, પુત્ર વગેરે સગા-સંબંધીઓ સાથે પણ વૈયાણ, ખરીદી, ફેરબદલી, કરજ લેવું, કરજ દેવું, કરજ ચૂકવવું વગેરે કોઈપણ વ્યવહાર સાક્ષી અને લખાણ કર્યા સિવાય નહિ કરવા.⁵¹

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 26 કૃતઘનીનો સંગ કરવો નહિ.
શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 27 ચોર, દુર્જન, વ્યસની, પાખંડી, કામી, ઠગ-છેતરપીડી
કરનાર વ્યક્તિઓના સંગથી દૂર રહેવું.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 28 ભક્તિ અને જ્ઞાનના અંચળાનીચે સ્ત્રી,
દ્રવ્ય અને રસાસ્વાદના ઉપભોગમાં મગ્ન એવા દંભી, પાખંડી, દુરાચારી
વ્યક્તિઓનો સંગ કરવો નહીં

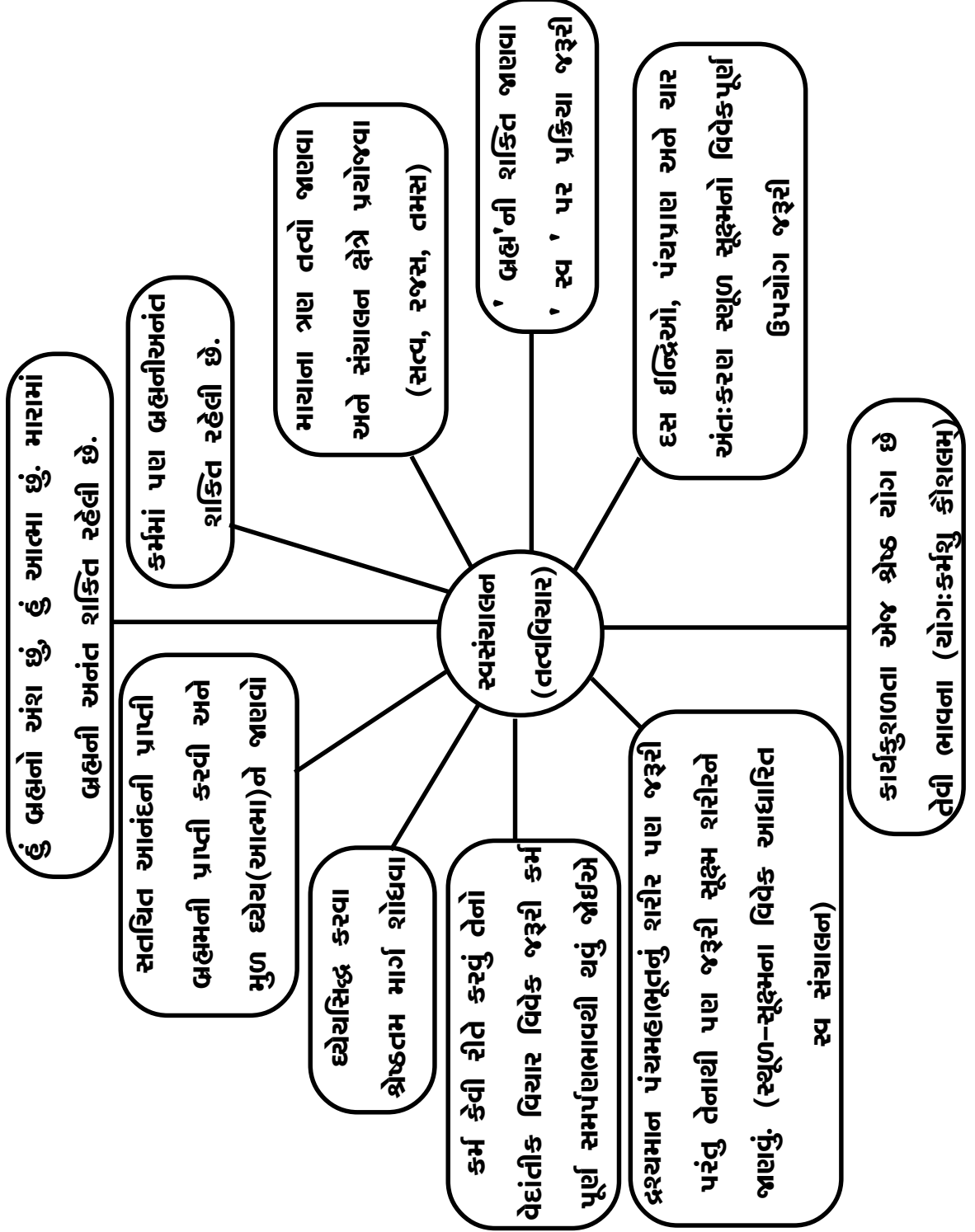
શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 119, જ્યારે પણ કુદરતી કે માનવ સર્જીત
આપત-વિપતને લીધે અથવા અસાધ્ય ઊંમરીને લીધે ગંભીર સંકટ આવી
પડે ત્યારે પણ પોતાના અને અન્યના પ્રાણની (જીવનની) રક્ષા થાય તેવું
આચરણ સાવધાનીપૂર્વક કરવું.⁵²

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 153-154 જ્યારે આબરૂ, પ્રતિષ્ઠા, સંપત્તિ કે
પોતાના જીવનું જાખમ ઉભુ થાય, ભયંકર દુષ્કાળ પડ્યો હોય, દુર્જનો
અતિશય હેરાન કરતા હોય, અથવા શાસનકર્તા રાજા કે રાજ્યાધિકારી
અત્યાચાર કરતા હોય ત્યારે એવી વિષમ પરિસ્થિતિમાં ભલે પોતાનું કે
પૂર્વજોનું, વતનનું, ગામ કે નિવાસ્થાન હોય તો પણ સ્થાનનો ત્યાગ કરી દેવો
અને અધિક યોગ્ય સારા સ્થળે જઈ નિવાસ કરવાની આજ્ઞા છે.⁵³

નાણાકીય સમસ્યાઓ અંગેની પારદર્શીતાની સમસ્યા રોજુંદા વ્યવહારો
સાથે સંકાળાયેલી છે. અને મેનેજરના સ્વ સંચાલનનો એક અનન્ય હિસ્સો
છે. શિક્ષાપત્રીની આચાર સંહિતા મેનેજરને એક અભિનવ દ્રષ્ટિકોણ અને
દુરંદેશિતા બક્ષી હાની અટકાવે છે અને લાભપ્રદાન કરે છે, નફાકારકતા
વધારે છે, સમાજમાં પ્રતિષ્ઠા વધારે છે.

અંતમાં તત્વજ્ઞાન આધારિત સ્વ-સંચાલનની મૌલિક અભિવ્યક્તિ
આ મુજબ થઈ શકે.

2.7.1.9 તત્વજ્ઞાન આધારિત સ્વ-સંચાલનની અભિવ્યક્તિ :-



2.7.2 સ્ટ્રેસની સમસ્યા :- (Stress Management)

2.7.2.1 પ્રસ્તાવના :-

Stress વિશેનો ખ્યાલ સૌપ્રથમ Hans Selye (1936) એ જીવન વિજ્ઞાન (Life Science) માં આપ્યો. આ ખ્યાલ પ્રકૃતિ વિજ્ઞાનનો (Natural Science) માંથી લીધો હતો. મૂળ લેટિન શબ્દ " Stringere " છે. તેમાંથી 17 મી સદીમાં Hardship, Strain Adversity તરીકે ખૂબ જ પ્રસિદ્ધ પામ્યો અને વધુ ઉપયોગી બન્યો હતો. ઈજનેરશાસ્ત્ર અને ભૌતિકશાસ્ત્ર એવું સૂચિત કરે છે કે વ્યક્તિ અથવા વસ્તુને વારંવાર તેમના પ્રયત્નોમાં દબાણ કે ધક્કો આપવાનો ચાલુ રહે તો વ્યક્તિ તેના હેતુ કે પરિસ્થિતિનો પ્રતિકાર કરી શકતી નથી.

" Stress " અને " Strain બન્ને શબ્દ સમાનાર્થી તરીકે વપરાય છે. સૌપ્રથમ આ ખ્યાલ શરીરલક્ષી ક્ષેત્રમાં પ્રચલિત બન્યો અને ત્યારપછી Stress નો ખ્યાલ મનોવિજ્ઞાન, સામાજિક વિજ્ઞાનો અને સંચાલન સુધી પહોંચ્યો. આમ Stress નો ખ્યાલ બહુશાસ્ત્રીય ખ્યાલ છે. તેથી જુદી-જુદી વિદ્યાશાખાઓ પોતપોતાના દ્રષ્ટિકોણ પ્રમાણે મનોભારની સમજૂતિ આપે છે. ડિઝેર્યુઈજેને (1982)ના મત પ્રમાણે Stress ની ચાલીસથી વધુ વ્યાખ્યાઓ છે, આમ છતાં Stress ની સંપૂર્ણ વ્યાખ્યા આપવી મુશ્કેલ છે.

આમ Stress ની વ્યાખ્યા સંબંધિત વિવિધતા જોવા જેવી છે. વ્યાખ્યાના સંદર્ભમાં ત્રણ અભિગમો પ્રવર્તે છે.

2.7.2.2 સ્ટ્રેસના અભિગમો :-

- (1) પ્રથમ અભિગમ Stress ને ઉદ્દિપક પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં વર્ણવે છે.
- (2) બીજા અભિગમમાં Stress ને શારીરિક પ્રતિક્રિયાના સંદર્ભમાં વર્ણવાય છે.
- (3) ત્રીજા અભિગમમાં Stress ને મનોગયાત્મક (Psychodynamic)ના સંદર્ભમાં વર્ણવાય છે.⁵⁴

(1) ઉદ્દિપક અભિમૂળ અભિગમ (Stimulus Oriented Approach)

Selye (1956) Stress ને સમજાવતા જણાવે છે કે :-

" Any external or any internal drive which threatens to upset the Organisms Equilibrium is Stress "

(2) પ્રતિક્રિયા અભિમૂળ અભિગમ (Response Oriented Approach)

BARON (1996) વ્યાખ્યા આપતા જણાવે છે કે :-

" The process that occurs in response to events that disrupt, or threaten to disrupt our physical psychological functioning is Stress. Events or situations in our environment that cause Stress are called Stressors."

(3) મનોગયાત્મક અભિગમ (Psychodynamic Approach) :-

મનોગયાત્મક અભિગમમાં આંતરિક અને બાહ્ય બંને ઘટનાઓને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે. આ ઘટનાઓ વ્યક્તિના સંગઠિત ઐક્યને વિઘટીત કરે છે. ZIMBARDO (1988) Stress ની વ્યાખ્યા આપતા જણાવે છે કે - " Stress. ઉદ્દિપક ઘટનાઓ પ્રત્યેની ચેતાતંત્રની વિશિષ્ટ અને અવિશિષ્ટ પ્રતિક્રિયાઓની ભાત છે, જે વ્યક્તિને ઉત્તેજિત કરે છે, અને તેનું સમતોલન પણ જોખમમાં મૂકે છે. તેમજ પરિસ્થિતિ સાથે સુમેળ સાધવાની તેની શક્તિમાં ઘટાડો કરે છે.

" સેલ્વે (1976) Stress ની બીજી રીતે વ્યાખ્યા આપતા કહે છે કે, " સ્ટ્રેસ એ શરીર ઉપર થતી કોઈપણ પ્રકારની માંગણીઓ પ્રત્યેની અચોક્કસ પ્રતિક્રિયા છે."

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાની સર્વગ્રાહી સમજૂતી Mason (1975) ની વ્યાખ્યા દ્વારા મળે છે. તેણે Stress વિશેનો અભિપ્રાય ચાર જુદી-જુદી બાબતો દ્વારા આપ્યો છે.

Mason Considers Stress :

- (1) As the stimulus or external force acting on the organism.
- (2) As the response changes in the physiological functions.
- (3) As the interaction between an external force and the resistance opposed to it as in biology.
- (4) As a comprehensive phenomenon encompassing all the three.

કેટલાક અન્ય લેખકોની વ્યાખ્યાઓ પરથી એમ પણ ફલિત થાય છે કે Stress એટલે લાગણીની અસ્પષ્ટ સ્થિતિ કે જેમાં વ્યક્તિ સતત અનિશ્ચિતતા અને પડકાર અનુભવે છે. વ્યક્તિ જ્યારે કોઈ નિશ્ચિત ઘ્યેય

સુધી પહોંચવા માટે અસમર્થ હોય ત્યારે તેનામાં અનુભવાતા એક પ્રકારના ભાર કે દબાણને પણ સ્ટ્રેસ કહેવાય છે. એક રીતે જોઈએ તો સ્ટ્રેસ એ વાતાવરણ સાથે સમાયોજન સાધતા જે હતાશા, સંઘર્ષ અને દબાણ અનુભવવા પડે તેની સંયુક્ત અસર છે.

કેટલાક મનોવૈજ્ઞાનિકો જ્ઞાનાત્મક દ્રષ્ટિકોણથી સ્ટ્રેસને સમજાવે છે. તેમના મત મુજબ કોઈપણ ઘટના કે ઉદ્દિપક ત્યારે જ સ્ટ્રેસ યુક્ત બને છે જ્યારે વ્યક્તિ તે પ્રકારનું પ્રત્યક્ષીકરણ કરે છે. તેથી જ એક જ બાબત બે વ્યક્તિઓને સરખી સ્ટ્રેસ યુક્ત લાગતી નથી. આમ સ્ટ્રેસની અનુભૂતિ (Cognitive appraisal) પર આધાર રાખે છે. આ સંદર્ભમાં લોગનરસ (1966) જણાવે છે કે :- કોઈ એક ચોક્કસ ઘટના ત્યારે જ તનાવપૂર્ણ બને જ્યારે વ્યક્તિ તેનું તનાવયુક્ત ઘટના તરીકે પ્રત્યક્ષીકરણ કરે. આ અભિગમને ધ્યાનમાં રાખીને કહાન (1981) ના અભ્યાસમાં વાતાવરણીય પરિબલો શી રીતે Stress ઉત્પન્ન કરે છે અને શી રીતે આ સંબંધ વ્યક્તિ અને પરિવર્તનના સંબંધોમાં પરિવર્તક તરીકે કામ કરે છે. તેની સમજૂતિ આપે છે. આ અભિગમની સમજૂતિ ચાર બાબતો દ્વારા સ્પષ્ટ કરી શકાય.

- (1) વ્યક્તિનું પ્રત્યક્ષીકરણ
- (2) સ્ટ્રેસ ઉત્પન્ન કરતાં સંજોગોનું વ્યક્તિએ કરેલ અર્થઘટન
- (3) કાર્યનું કેટલું મુલ્યાંકન
- (4) ઘટના સાથેની આંતરક્રિયા

Dr. Hans Selye સ્ટ્રેસની પરિસ્થિતિમાં જે આંતરિક પ્રતિક્રિયાઓ ઉદ્ભવે છે. તેની વિગતે સમજૂતિ આપી છે અને આ સમગ્ર પ્રતિક્રિયાને "General Adaptation Syndrome" તરીકે ઓળખાવે છે. વધુમાં સેલ્વે એ અત્યંત શારીરિક પ્રતિક્રિયાઓ કેવા મનોવૈજ્ઞાનિક પરિણામો ઉપજાવે છે તેની પણ ચર્ચા કરી છે. વ્યક્તિ જ્યારે સ્ટ્રેસની અનુભૂતિ કરે છે ત્યારે બચાવ પ્રતિક્રિયાના ત્રણ તબક્કામાંથી તે પસાર થાય છે. આ ઘટનાને સામાન્ય અનુકુલન વલણ (General Adaptation Syndrome) G.A.S. તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આ મોડેલ વર્ણવે છે કે જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ દમદમીનો સામનો કરે છે ત્યારે તે સાયકોલોજીકલ પ્રતિક્રિયાના ત્રણ તબક્કામાંથી પસાર થતી જોવા મળે છે. ⁵⁵

(1) સાવચેતીની પ્રતિક્રિયા :-

પ્રથમ તબક્કો આંચકાનો હોય છે. જેમાં કારકશક્તિ ઓછી થઈ જાય છે. જેમાં સ્વરક્ષણાત્મક પ્રતિક્રિયા સક્રિય થાય છે. ચેતવણીની પ્રતિક્રિયામાં આપમેળે જ ઉત્તેજના અનુભવાય છે. દા.ત. હૃદયના ઘડકારા વધી જાય, એડ્રીનલનો સ્રાવ વધુ થાય વગેરે.

(2) પ્રતિકારનો તબક્કો :-

આ તબક્કા દરમિયાન મહત્તમ અનુકુલન સાધવામાં આવે છે. પ્રથમ તબક્કામાં ભયના શારીરિક ચિન્હો જે પ્રતિક્રિયા રૂપે પ્રગટ થતાં હતા તે ગાયબ થઈ જાય છે. સામાન્ય કક્ષા કરતા વધારે પ્રતિકાર થાય છે.

(3) સંપૂર્ણ રીતે ડઘાઈ ગયાનો તબક્કો :-

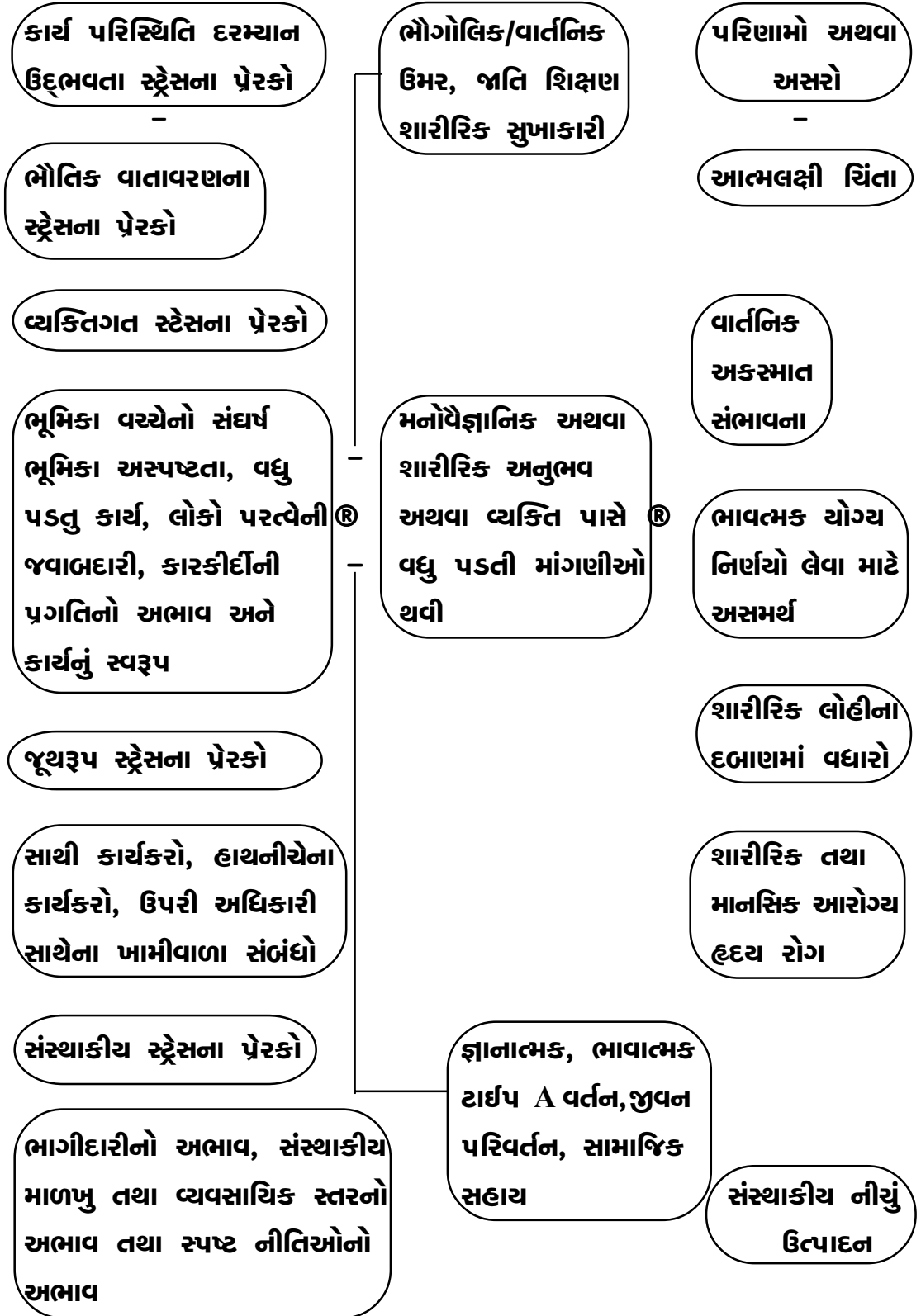
આ તબક્કા દરમિયાન વ્યક્તિ ડઘાઈ જાય છે. તેમજ થાક કે દબાણને લીધે વ્યક્તિની અનુકુલન શક્તિ ખલાસ થઈ જાય છે. અને શારીરિક તેમજ માનસિક શક્તિ ક્ષીણ થઈ જાય છે. અને ભયથી પ્રતિક્રિયાના ચિન્હો ફરી દેખાય છે. તેમના પ્રતિકારનું સ્તર એ રીતે ઘટતું જાય છે કે ફરી પ્રાપ્ત થતું નથી.

વધુ અને લાંબા સમય સુધીની G.A.S. ની ક્રિયાશિલતા મનોશારીરિક તંત્ર પર વધારે પ્રમાણમાં બાધરૂપ બને છે. અને તેનાં સ્વરૂપે વ્યક્તિ વૃદ્ધત્વ થાક અને વિવિધ રોગો જેવી પરિસ્થિતિઓ તરફ ઝડપથી ઘસડાતી જાય છે.

મોટાભાગની નોકરી કરતી વ્યક્તિઓનો કાર્યનો સમયગાળો અઠવાડિયામાં 40 કલાક જેટલો હોય છે. આપણા જીવનનો મહત્વનો સમયગાળો કામમાં પસાર થાય છે. કાર્ય અને બિનકાર્યક્ષમ પ્રવૃત્તિઓ એકબીજા સાથે મજબૂત રીતે સંકળાયેલ છે. કાર્ય દરમિયાન સ્ટ્રેસનો એવો તફાવત કૃત્રિમ છે.

ઈવાને (1987) મનોભારના કારણરૂપ ઘટકો (Stressors) મધ્યવર્તી પરિવર્ત્યો અને સ્ટ્રેસના પરિણામો વચ્ચેનો સંબંધ કાર્ય પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં એક આકૃતિ દ્વારા આ મુજબ રજૂ કર્યો છે.

" સ્ટ્રેસ અને કાર્ય " (Working Model) કામ ચલાઉ મોડેલ " 56



Source : " Organizational Behaviour & Management "

- John M. Ivan, Kerich & Michel, T. Metsun 1987

P. No. 2-3

2.7.2.3 સ્ટ્રેસનો અભ્યાસ :-

સ્ટ્રેસ અંગેના જે સંશોધનો થઈ રહ્યાં છે તેમાં મુખ્યત્વે જુદા-જુદા પ્રણ દ્રષ્ટિકોણથી સ્ટ્રેસનો અભ્યાસ થયેલો જોવા મળે છે.

(1) LIFE STRESS :-

જીવનમાં અનેક ઘટનાઓ બને છે. અને આ ઘટનાઓની છાપ જીવનપર્યંત વ્યક્તિ તેના માનસપટ પરથી ભૂલાવી શકતી નથી. જેમ કે પિતા કે પતિનું મૃત્યુ, અચાનક સારી નોકરી મળવી, અચાનક આઘાતજનક કુદરતી બનાવ બનવો જેવો કે, 26 જાન્યુઆરી 2001 એ આવેલ ભૂકંપ, કોઈ ગંભીર બિમારીનો ભોગ બનવું. આવી ઘટનાઓને LIFE EVENT STRESS તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. જેની ઘણી ગંભીર અસરો જોવા મળે છે એટલે જ DOHVENWEND & DOHVENWEND(1977) જણાવે છે કે " THE STRESSFUL LIFE EVENTS ARE CASUALLY IMPLICATED IN A VARIETY OF UNDER EFFECTS ON OUR PERFORMANCE AND HEALTH "

(2) DAILY HASSLES⁵⁷ :- આજનો આધુનિક માનવી યાંત્રીક માનવ બની ગયો છે. આધુનિકરણને લીધે વ્યક્તિનું જીવનધોરણ ખૂબ જ ઉચું બની ગયું છે. ઉંચા જીવનધોરણને ટકાવી રાખવા તે ઘડિયાળના કાંટાની જેમ ભાગવા લાગ્યો છે. આવી દોડાદોડની જીંદગીમાં તેને અનેક અવરોધો પાર પાડવા પડતા હોય છે. આ અવરોધો પાર પાડવા માટે તેને અધિકમત પ્રયત્નો કરવા પડતા હોય છે. અને તેના પરિણામે તે સ્ટ્રેસની અનુભૂતિ કરે છે. દા.ત. ઘેરથી ઓફિસ જવા માટે સમયસર નીકળ્યા હોય અને રસ્તા પર ટ્રાફિકમાં ફસાઈ જઈએ અને સમયસર ઓફિસે ન પહોંચી શકાય ત્યારે સ્ટ્રેસ ઉદ્ભવે છે. સ્કુટર પર જતાં હોઈએ ત્યારે સ્કુટર બરાબર સાથ ન આપે વ્યક્તિ જે સ્ટ્રેસ અનુભવે છે તે DAILY HASSLES તરીકે ઓળખાવી શકાય છે. આધુનિક સમયમાં ખાસ કરીને વ્યવસાય પરથી મહિલાઓ અંગે આવા અભ્યાસો થવા માંડ્યા છે.

(3) OCCUPATIONAL STRESS⁵⁸ :-

OCCUPATIONAL STRESS ને JOB STRESS કે WORK STRESS તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. વ્યક્તિ જે વ્યવસાય કરે છે

તેમાં એવા ઘણાં પરિબલો હોય છે જે તેનામાં STRESS ઉત્પન્ન કરે છે. વ્યક્તિની કાર્ય પરિસ્થિતિમાં અનુભવાતા સ્ટ્રેસ ઉત્પન્ન કરે છે. વ્યક્તિની કાર્યપરિસ્થિતિમાં અનુભવાતા સ્ટ્રેસને વ્યવસાયિક સ્ટ્રેસ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આરનોલ્ડ અને ફેલ્ડમેન (1986) ના મતે " વ્યવસાય સ્ટ્રેસ એટલે વ્યક્તિના કાર્ય વાતાવરણમાં નવા કે ભયજનક પરિબલો પ્રત્યેની તેની પ્રતિક્રિયાઓ " કાર્ય પરિસ્થિતિનું એવું કોઈ પરિબલ કે જે વ્યક્તિ સમક્ષ પડકાર ઉભો કરે છે. તેમજ તેને પહોંચી વળવા માટે વ્યક્તિએ અધિકતમ પ્રયાસો કરવા પડે છે. તેને OCCUPATIONL STRESSORS તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. ગ્રીફ (1974)ના મત મુજબ STRESS ને એવા વાતાવરણીય પરિબલો સાથે સંબંધ છે જે અસ્વસ્થ વ્યક્તિગત પ્રતિક્રિયાઓને ઉદ્દિપ્ત કરે છે. ઘણાં આવા પરિબલો જેમ કે ભૂમિકા સંઘર્ષ, વધારે પડતુ કાર્ય, ભૂમિકા સંદિગ્ધતા વગેરેને STRESS સાથે સંબંધ છે. વ્યવસાયિક મનોભારના કારણો વ્યક્તિગત અને સામાજિક હોય શકે પરંતુ મોટે ભાગે આ પ્રકારના STRESS ના કારણો વિવિધ વ્યવસાયિક બાબતો જ હોય છે. જેમકે સંસ્થાની પોલીસીઓ, તેનું રચનાત્મક માળખું ભૌતિક પરિબલો જેવા કે ઘોંઘાટ, અતિગરમી, અતિહંડી, સંસ્થાનું વાતાવરણ વગેરે ઉપરાંત વ્યક્તિને વ્યવસાયિક ક્ષેત્રમાં જે વિવિધ ભૂમિકાઓ ROLE ભજવવાનો હોય છે તેમાંથી પણ STRESS ઉદ્ભવે છે. જેને ROLE STRESS કહેવામાં આવે છે.

2.7.2.4 વ્યવસાયિક સ્ટ્રેસના ઉદ્ગમ સ્થાનો :-

સ્ટ્રેસના કારણો વ્યક્તિ કેન્દ્રિત હોય છે. એક જ પરિસ્થિતિ એક વ્યક્તિમાં અતિભાર જન્માવે તો બીજી વ્યક્તિમાં તે સાધારણ ભાર જન્માવે જ્યારે ત્રીજી વ્યક્તિમાં બિલકુલ STRESS ન જન્માવે ઉલ્ટાનું તેનામાં આનંદ ઉત્પન્ન કરી શકે તેવું બની શકે. જુદા-જુદા વિદ્વાનો અને સંશોધકો દ્વારા STRESS ના વિવિધ કારણો દર્શાવવામાં આવ્યા છે. BARON (1986) સંસ્થાકિય વાતાવરણમાં STRESS ઉત્પન્ન કરતા કારણોને બે વિભાગમાં વર્ગિકૃત કરે છે.⁵⁹

(1) સંસ્થા અને કાર્ય સંબંધિત પરિબલો (2) વ્યક્તિ સંબંધિત પરિબલો

(1) સંસ્થા અને કાર્ય સંબંધિત પરિભળો :-

સંસ્થા અને કાર્ય સાથે સંબંધિત પરિભળોમાં કર્મચારીઓની વ્યવસાયિક માંગણીઓ ભૂમિકા સંઘર્ષ, ભૂમિકા સંદિગ્ધતા વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. આ ઉપરાંત કાર્યનું મહત્તમ અને ન્યૂનતમ પ્રમાણ, અન્ય માટેની જવાબદારીઓ સામાજિક મદદનો અભાવ, નિર્ણયમાં ભાગીદારીનો અભાવ વગેરે પરિભળોનો સમાવેશ થાય છે. આ ઉપરાંત કર્તુત્વ મૂલ્યાંકન કાર્યના સંજોગો, પરિસ્થિતિ અને પરિવર્તન વગેરે પરિભળોને લીધે પણ STRESS ઉત્પન્ન થાય છે. કાર્ય પરિસ્થિતિનું અસુખદ વાતાવરણ વારંવાર કંપનીની નીતિમાં થતા ફેરફારો સંસ્થાના આંતરિક ઠાંચામાં પુનઃસંગઠન વગેરે જેવા પરિવર્તનના લીધે કર્મચારીમાં વધુ પ્રમાણમાં STRESS ઉદ્ભવી શકે છે.

(2) વ્યક્તિ સંબંધિત પરિભળો :-

વ્યક્તિગત પરિભળો પણ મનોભાર ઉત્પન્ન કરવામાં મહત્વની ભૂમિકા ભજવતા હોય છે. વ્યક્તિના જીવનની મનોભારયુક્ત ઘટનાઓ તથા કેટલાક વ્યક્તિત્વ લક્ષણો STRESS ઉત્પન્ન કરે છે. આવી મનોભારયુક્ત ઘટનાઓની વ્યક્તિના સ્વાસ્થ્ય ઉપર વિપરિત અસર પડે છે. અને STRESS ની માત્રામાં વધારો કરે છે.

આ સિવાય વિવિધ સંશોધકોએ દર્શાવેલા STRESS ઉત્પન્ન થવાના કારણોમાં ખિન્નતા, હતાશા, સંઘર્ષ, નિર્થકતાની ભાવના, અર્ધજાગૃત મનની સપાટીએ સંઘર્ષ, મૂળભૂત જરૂરિયાતોની અપૂર્તી, જીવનસંજોગો, જાતિ, બુદ્ધિ, કુટુંબજીવન, શહેરીકરણ, આધુનિકરણ વગેરે જેવા પરિભળોનો સમાવેશ કરી શકાય. આમ છતાં એક હકીકત છે કે STRESS ના ઉદ્ગમ સ્થાનો વ્યક્તિએ વ્યક્તિએ જુદા-જુદા હોય છે.

2.7.2.5 સ્ટ્રેસ થવાના જુદા-જુદા કારણો ⁶⁰ :-

સ્ટ્રેસ થવાના જુદા-જુદા કારણો વિષે પોતાના પુસ્તક STRESS MANAGEMENT માં શ્રી બી. એન. દસ્તુર STRESS ના જુદા-જુદા પાસાઓને સમજાવે છે કે જે સંચાલકિય સમસ્યાઓ ઊભી કરે છે.

(A) ચિંતા (ANXIETY) :-

ચિંતા થવાના કારણો :-

- (1) એક સાથે બે વિરોધાભાસી વર્તનો કરવાની નોબત આવે તો ચિંતા વધે છે.

- (2) અંતઃકરણ જેનો વિરોધ કરતું હોય એવું વર્તન કરતાં ચિંતા વધે છે.
- (3) ન સમજાય એવો બનાવ બને કે એવી પરિસ્થિતિ સર્જાય જેની સાથે સમજૂતી કરવામાં નિષ્ફળતા મળે તો ચિંતા વધે છે.
- (4) શું થશે તેની ખબર ન પડે તો ચિંતા વધે છે.

(B) હતાશા (FRUSTRATION) ⁶¹ :-

જે જોઈએ છે એ મળે નહિ, જ્યાં જવું છે ત્યાં જવાય નહિ, સંચાલનની દ્રષ્ટિએ લક્ષ્યાંકો સુધી કે મૂળધ્યેય સુધી પહોંચાય નહિ ત્યારે હતાશા જન્મે છે અને હતાશાથી સ્ટ્રેસ વધે છે. હતાશા બે પ્રકારે આવે છે એક સંજોગો પર આધારિત અને બીજી અંગત.

સંજોગો પર આધારિત હતાશામાં ધરતીકંપ, હુલ્લડો, ટ્રાફિકજામ, હડતાલ, તાળાબંધી, અસહકાર, ઘેરાવો વગેરે કારણો જોવા મળે છે. આ ઘટનાઓ પર સંચાલકોનું નિયંત્રણ નથી.

અંગત કારણોમાં માંદગી, આવડતની ઉણપ, શિસ્તનો અભાવ, આત્મવિશ્વાસનો અભાવ, પડકારો જીલવાની ઉણપ વિગેરે.

(C) લક્ષ્યાંકો વચ્ચે અથડામણ (સંઘર્ષ) :-

જીવનમાં લક્ષ્યાંકો વચ્ચે અથડામણ થાય તો સ્ટ્રેસ વધે છે. જેને Conflicts પણ કહેવામાં આવે છે. વારંવાર એવું બને કે જ્યારે-જ્યારે બે લક્ષ્યાંકો વચ્ચે પસંદગી કરવાની થાય કે ફરજિયાત બને અને જે લક્ષ્યાંકો પસંદ છે તેની દિશામાં જતી વખતે જે પસંદ નથી એનાથી દૂર ભાગવું પડે અને કેટલીક વાર જે પસંદ છે એ મેળવવાની વધુ કિંમત ચૂકવવી પડે છે. જે સ્ટ્રેસ વધારવામાં નિમિત્ત બને છે. ઘણીવખત બે ન ગમતી વસ્તુમાંથી એક પસંદ કરવી પડે છે. જેને માર્ઈનસ માર્ઈનસ Conflicts કહેવાય છે બે ગમતા લક્ષ્યો વચ્ચે એકની પસંદગી કરવાની હોય તો પ્લસ પ્લસ Conflicts કહેવાય છે. જે રસ્તે જવું છે એ જ રસ્તે જવું નથી, આમ કરવું છે પરંતુ આમ નથી પણ કરવું જેને એપ્રોચ એવોઈડન્સ અથવા પ્લસ-માર્ઈનસ કોનફ્લીક્ટ કહેવાય છે. જ્યારે પસંદગી કરવાની છે એવા બે વિકલ્પો વચ્ચે જે પસંદ પણ છે અને નાપસંદ પણ છે જેને ડબલ એપ્રોચ એવોઈડન્સ કોનફ્લીક્ટ કહે છે. બન્ને વિકલ્પોમાં સારા અને નરસા પાસા છે.

આમ આવી લક્ષ્યાંકો વચ્ચે અથડામણ થાય છે. કોન્ફ્લીક્ટ આવતી જ રહે છે પરિણામે સ્ટ્રેસ વધે છે. અને સ્ટ્રેસથી રોગોનો હુમલો થવાની શક્યતા વધે છે.

(D) નિર્ણય લીધા બાદનો અસંતોષ :-

નિર્ણય લીધા બાદનો અસંતોષ ખૂબ વ્યાપક હોય તો Stress વધે છે. ઈશ્વરે દિમાગમાં એક એવી રચના કરી છે જેને પ્રતાપે સંચાલક જે નિર્ણય લે છે એ નિર્ણયથી અસંતોષ થવાથી લાગણી પેદા થાય છે. જેને પોસ્ટ ડિસીઝનલ ડિસસેટીસફેક્શન કહેવાય છે.

(E) દબાણો (Pressures) :-

દબાણો સ્ટ્રેસનું એક કારણ છે. જ્યારે મેનેજર સમૂહ સાથે કામ કરે છે. ત્યારે જુદા-જુદા દબાણો આપતા રહે છે જે Stress લાવે છે. આકાંક્ષાઓ અને મહત્વકાંક્ષાઓ (Aspirations and ambition) સૌથી વધુ દબાણ લાવે છે. પરિણામે Stress વધે છે. વર્તમાન હાલત હોય તેમાં સુધારો થતો રહેવો જોઈએ. તેને આકાંક્ષા કહેવાય અને લાંબાગાળાનું લક્ષ્યાંક રાખવામાં આવે જેમકે મારે અમુક હોદ્દા સુધી પહોંચવું જ છે તેને મહત્વકાંક્ષા કહેવાય. જ્યાં પહોંચવું છે ત્યાં પહોંચી ન શકાય જે મેળવવું છે એ ન મેળવી શકાય ઘ્યેય સિદ્ધિ સુધી ન પહોંચી શકાય તો Stress વધે છે.

(F) ઓવર લોડિંગ :-

" એક જ ક્ષેત્રમાં કંઈક મેળવો અને આગળ વધો. " વર્તમાન સમયમાં આ સાચુ નથી એક જ સમયે આપણા સમય માટે, આપણી શક્તિઓ માટે આપણા સાધનો માટે, ઘણી બાબતોની અપેક્ષા હોય છે. નોકરીમાં આગળ વધવું હોય, બદલી મેળવવી હોય તો ટેકનિકલ જ્ઞાન હોવું માત્ર પૂરતુ નથી બીજાઓ પાસેથી કામ કરાવવાની અને કામ કટાવવાની આવડત પણ જોઈએ કે જે સંચાલનનો મૂળભૂત ખ્યાલ છે. અનેક આવડતો કેળવવા માટે ઓવર લોડિંગથી Stress અનુભવાય છે. ઊંચે પહોંચવાની મહત્વકાંક્ષા અને તે માટેની મહેનત વધારે Stress આપે છે.

(G) જરૂરિયાતો :-

માનવીની જરૂરિયાતોનો અંત નથી. પાયાની જરૂરિયાતો રોટી, કપડા, મકાન સંતોષાય નહિ તો Stress થાય છે. જેની સુરક્ષા ન થાય એટલે કે જીવનગીભર આ ત્રણ મળી રહેશે તેની ખાત્રી ન મળે તો Stress આવે છે. ત્યારબાદ સામાજિક જરૂરિયાતો જેવી કે સમાજમાં સ્વીકૃતિ, લોકોનો પ્રેમ, આદર મેળવવો વિગેરે જરૂરિયાતો ન સંતોષાય તો Stress વધે છે. આત્મસિદ્ધિ એટલે કે પોતે જેમાં શ્રેષ્ઠ છે તે ન બની શકે તો પણ Stress વધે છે. આમ જરૂરિયાતોની હારમાળા અને તે ન સંતોષાય તો Stress વધે છે.

(H) નેટ વર્કિંગ :-

મનેજરો ચાર પ્રકારની મુખ્ય ક્રિયાઓ કરતા રહે છે.

- (1) ટ્રેડિશનલ મેનેજમેન્ટ :- જેમાં પ્લાનિંગ કરવું, નિર્ણયો લેવા, વ્યવસ્થા સંભાળવી.
- (2) કોમ્યુનિકેશન :- જેમાં વિગતો કે માહિતી એકત્ર કરવી અને યોગ્ય ઠેકાણે પહોંચાડવી પત્રવ્યવહાર સંભાળવો વગેરે.
- (3) હુમન રીસોર્સિઝ :- કર્મચારીની નિમણૂક કરવી, તાલીમ આપવી બદલી આપવી વગેરે.
- (4) નેટવર્કિંગ :- દોસ્તી કરવી, નિભાવવી, રાજકારણ ખેલવું, કંપનીની કે ઇંધાની અંદર અને બહાર સંબંધો સ્થાપવા અને નિભાવવા જે મેનેજરને નેટવર્કિંગ કરતા નથી આવડતું, જે નેટવર્કિંગની જરૂરિયાત અને અગત્યતાનો સ્વીકાર કરતો નથી તેને સ્ટ્રેસ વધુ પ્રમાણમાં રહે છે.

2.7.2.6 નોકરીના સ્ટ્રેસરો :-

(1) નોકરીમાં થતું ઓવરલોડિંગ :-

નોકરી કે ઇંધામાં થતું ઓવરલોડિંગ બે પ્રકારનું હોય છે.

- (1) માત્રાત્મક (ક્વોન્ટિટેટીવ)
- (2) ગુણાત્મક (ક્વોલિટેટીવ)

જરૂરી સમય મર્યાદામાં હાથમાં લીધેલા કાર્યો પૂરા કરવા માટે અશક્તિમાન હોઈએ ત્યારે માત્રાત્મક ઓવરલોડિંગથી સ્ટ્રેસ વધે છે.

નોકરી કે ઇંધામાં જે કાર્ય કરવાના છે એ એક પછી એક કરવાના હોતા નથી. એક સાથે બધા કાર્યો કરવાના હોવાથી મેનેજરની શક્તિની કસોટી થાય છે, આવડત અને સાધનોની કસોટી થાય છે. અને બધી જ કસોટીમાંથી પાર ઉતરવાનું થાય ત્યારે સમય પૂર્ણ થઈ ગયો હોય છે જે સ્ટ્રેસ વધારે છે.

સમયનું દબાણ (Time Pressure) પણ સ્ટ્રેસ વધારે છે. જેમ કે એક મેનેજરે સમય અનુસાર ઘણા બધા કાર્યો કરવા પડે, અગત્યના વિઝિટરોને આવકારવા, ચા-પાણી પાવા, લંચ કે ડિનર પર લઈ જવા, કર્મચારીઓને સાચવવા, સરકારી અધિકારીઓ, કસ્ટમ ઇન્સ્પેક્ટર એકસાઈઝ સુપ્રિન્ટેન્ડેન્ટ, ફેક્ટરી ઇન્સ્પેક્ટર, ઓડિટર, બેન્ક ઓફિસર દરેક સમયની બરબાદી કરે છતાં તેને સાચવવા પડે. તદ્ઉપરાંત જરૂરી માહિતી એકત્ર કરવી

તેનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવો, કંપનીની ઈમેજ જાળવવી, કંપનીની પ્રગતિ સંદર્ભે નિર્ણયો લેવા, ઝઘડાઓમાં મધ્યસ્થી થવું, વાટાઘાટો કરવી, સાધનોની જુદા-જુદા વિભાગોમાં વહેંચણી કરવી, બજેટ ઘડવું, વગેરે બધા જ કાર્યો સમયની મર્યાદામાં કરવાના હોય છે. બધે જ પહોંચી વળવાની આવડત છે પરંતુ સમય ઓછો પડે છે. પરિણામે સ્ટ્રેસ વધે છે.

બીજા પ્રકારનું ઓવરલોડિંગ કે જે ગુણાત્મક છે જેમાં જે કરવાનું છે એ કરવા માટે જરૂરી આવડત હોતી નથી અથવા એ કામ કરવાની દાનત હોતી નથી, શક્તિ નથી, આત્મ વિશ્વાસ નથી, સાધનો પણ નથી માટે સ્ટ્રેસ અત્યંત વધુ છે.

(2) **કામચોરી** :- ધંધામાં કે નોકરીમાં હાથ નીચેના કામ કરનારાઓ કર્મચોરી કરે તો મેનેજરીયલ સ્ટ્રેસ વધે જેમ કે સંસ્થામાં 80 % કામ ફક્ત 20 % કર્મચારીઓ કરે અને બાકીના કામ ન કરે અથવા ઓછું કરે, પોલીટીક્સ રચે, પરિણામે સ્ટ્રેસ વધે છે.

(3) **નિર્ણયીકરણની પ્રક્રિયા** :- ધંધામાં રોજબરોજના નિર્ણયો લેવાતા રહે છે. સંસ્થામાં દરેક નિર્ણય દરેકને પૂછીને લઈ શકાય નહિ જે વાસ્તવિકતા છે ન ગમતા નિર્ણયો સ્ટ્રેસ વધારે છે. તેમજ નિર્ણયથી વિરુદ્ધ કોઈ જાય તો પણ મેનેજરનો સ્ટ્રેસ વધે છે.

(4) **મૂલ્યાંકનનો સ્ટ્રેસ** :- જ્યારે સતારૂટ વ્યક્તિનું સતત બીજાઓ દ્વારા મૂલ્યાંકન થતું રહે ત્યારે સ્ટ્રેસ વધે છે. કારકુનનું મૂલ્યાંકન મેનેજર કરશે, મેનેજરનું જનરલ મેનેજર, જનરલ મેનેજરનું વાઈસ પ્રેસિડન્ટ, વાઈસ પ્રેસિડન્ટનું મેનેજિંગ ડિરેક્ટર આમ મૂલ્યાંકનનો સ્ટ્રેસ સતત રહેશે.

(5) **નીતિ નિયમોમાં ફેરફાર** :- સંસ્થાના નિયમોમાં, પોલીસીઓમાં ફેરફાર થાય અને એ ફેરફારો અનુકુળ ન આવે તો સ્ટ્રેસ વધે છે. સંસ્થાના નીતિ નિયમો પસંદ ન હોય તો પણ સ્ટ્રેસ વધે છે.

2.7.2.7 **સ્ટ્રેસની માત્રાનો આધાર કામના પ્રકાર પર :-**

સ્ટ્રેસની માત્રા પ્રમાણે નિષ્ણાંતોએ ચાર પ્રકારના કામો (Jobs) બતાવ્યા છે.

(1) Active Jobs :-

જેમાં કામના ક્લાકો વધારે હોય છે. પણ તેની સંખ્યા કાબુમાં રહે છે. Active Jobs માં સફળતા મેળવવી ખૂબ જરૂરી હોય છે. છતાં સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરવાના રસ્તા ઘણા મળી રહે છે. ડોક્ટરો, વકીલો, કટારલેખકો, એન્જિનિયરો ખેડૂત વર્ગ આ બધા Active Jobs માં આવે છે.

(2) Law strain jobs :-

જેમાં સફળતા માટેનું કોઈ ખાસ દબાણ હોતું નથી અને નિર્ણયો લેવામાં ખાસ મુશ્કેલી પડતી નથી. કોલેજના પ્રોફેસર્સ, સુથાર, કડીયા, પ્લંબર, સફળ કલાકારો આ વર્ગમાં આવે છે.

(3) Passive Jobs :-

જેમાં ચોકીદારો, ટાઈપીસ્ટો, ફાઈલીંગ કારકૂનો, પટ્ટાવાળાઓ જેમાં આવડત પણ ઓછી જોઈએ અને કંઈપણ શીખવવાની જરૂર પણ ન પડે અને અગત્યના નિર્ણયો લેવાની જરૂર પડે નહિ.

(4) High strain Jobs :-

જેમાં સફળતા મેળવવી અનિવાર્ય ગણાય છતાં નિર્ણય લેવાની તકો ખૂબ ઓછી રહે છે. કામના કલાકો લાંબા હોય, નિયમો કડક હોય, કામચોરી કરવાની તક ખૂબ ઓછી હોય, હોટલોના વેઈટરો, ટેલિફોન ઓપરેટરો, એર ટ્રાફિક કન્ટ્રોલરો આ વર્ગમાં આવી શકે. સૌથી વધારે Stress આ જોડમાં હોય છે.

આમ, સ્ટ્રેસની માત્રાનો આધાર મેનેજર શું કરે છે ? તેના પર પણ રહેલો છે.

આમ, નોકરીમાં આવતી પરિસ્થિતિ ઉપર, સંસ્થા ઉપર અને જાત ઉપર આધારિત સ્ટ્રેસને પરિણામે શરીરમાં હાર્ટ એટેક, બ્લડપ્રેસર, ડાયાબિટીસ જેવી બિમારીઓ પ્રવેશે છે. ચિંતા, ડિપ્રેશન જેવા માનસિક રોગોનો પણ હુમલો આવે અને વતર્નમાં પણ ફેરફારો જોવા મળે છે. કાર્ય કરવામાં આનંદ નહિ આવે સ્વભાવ ચિડિયો થઈ જશે.

2.7.2.8 સ્ટ્રેસની કામગીરી પર અસર :-

નોકરીમાં થોડો સ્ટ્રેસ જરૂરી છે. સ્ટ્રેસ હશે તો કામગીરીમાં સુધારો થશે. કારણ કે સ્ટ્રેસનો સામનો કરવા માટે મેનેજર આવડત અને સાધનોમાં વૃદ્ધિ કરવાનો પ્રયત્ન કરશે. ચેલેન્જનો સામનો કરવાનો પ્રયત્ન કરશે. એ પણ નોંધનિય છે કે સ્ટ્રેસમાં જો વધારો જ થતો રહેશે તો કામગીરીમાં ઓટ પણ આવવાની શરૂ થશે.

માનસિક તંદુરસ્તી અને સ્ટ્રેસને સીધો સંબંધ છે. જેની માનસિક તંદુરસ્તી સારી હશે તેને સ્ટ્રેસ ઓછો સતાવશે. માનસિક તંદુરસ્ત વ્યક્તિ કે મેનેજર કોને કહેવાય ? માનસિક તંદુરસ્તીના લક્ષણો જોઈએ તો :-

- (1) માનસિક તંદુરસ્તી ધરાવતી વ્યક્તિઓ પોતાની જાત જોડે આરામથી જીવી શકે છે.
- (2) આવી વ્યક્તિઓમાં લાગણીવેડા હોતા નથી. ચિંતા, ડર, પ્રેમ, અદેખાઈ જેવી લાગણીઓ તેમને વધારે પડતા પરેશાન કરતી નથી. પોતાની જાત પર હસી શકે છે. પોતાની ખામીઓને સ્વીકારે છે. પોતાની નજરમાં પોતાની ઈમેજ ઊંચી રાખે છે અને જીવનનો આનંદ લેતી રહે છે.
- (3) માનસિક તંદુરસ્ત વ્યક્તિને માણસજાત પર ભરોસો છે. એ વ્યક્તિ પ્રેમ આપી શકે છે. સંબંધો સાચવે છે, વિશ્વાસ મૂકે છે, બીજાઓની ખામીઓને સ્વીકારે છે. પોતાની સમાજ પ્રત્યેની ફરજો બજાવવાનો બનતો પ્રયત્ન કરે છે.
- (4) માનસિક તંદુરસ્ત વ્યક્તિને સમસ્યાઓ જેમ આવતી જશે તેમ તેના ઉપાયો શોધે છે. જવાબદારીઓ સ્વીકારે છે. વાતાવરણને અનુકૂળ બનાવે છે. સ્વીકારી લે છે. આગળ વધવાના રસ્તા શોધે છે. નવા અનુભવોનું સ્વાગત કરે છે. આવડતનો પૂરો ઉપયોગ કરે છે, નિર્ણયો લઈ શકે છે. અને જે કાંઈ કરે એમાંથી પૂર્ણ સંતોષ મેળવવાના પ્રયત્નો કરે છે.

આમ મેનેજરની માનસિક તંદુરસ્તી હશે અને ઉપરની લાચકાતો પૈકી વધુમાં વધુ લક્ષણો ધરાવતો હશે તો સ્ટ્રેસ કાબુમાં રહેશે.

2.7.2.9 Stress Management⁶² :- (ઉપાયો)

Stress Management ના ભાગ તરીકે નીચેના ઉપાયો સ્ટ્રેસને ઘટાડવામાં ઉપયોગી થશે. આ ઉપાયો બાદ શ્રીજી કથિત ઉપાયોની ચર્ચા કરીશું.

- (1) રોજના ફ્રસ્ટ્રેસનો સાથે રહેવા માટે લાગણીઓ પર કાબુ રાખવો, દિલમાં હિંમત અને દિમાગમાં ઠંડક રાખવી. તેમજ સ્ટ્રેસને સ્ટ્રેસ ગણવાને બદલે એક ચેલેન્જ ગણવી. છતાં એમ કહી શકાય કે સ્ટ્રેસને ચેલેન્જ ગણી તેની સામે ઝઝૂમવાથી સફળતા મળવાની ગેરેન્ટી હોતી નથી. પરંતુ સ્ટ્રેસથી પેદા થયેલી પરિસ્થિતિ જ બદલવાનો પ્રમાણિત પ્રયત્ન શરીરને સ્ટ્રેસની આડઅસરોથી બચાવી લેશે.
- (2) સ્ટ્રેસને ઘટાડવા માટે વાતાવરણ (Environment) બદલવાની જરૂર પડે તો બદલવાથી સ્ટ્રેસમાં ઘટાડો થશે.
- (3) વર્તુણુંક (Behaviour) સ્ટ્રેસમાં ઘટાડો થશે જો પોતાના વર્તનથી સ્ટ્રેસ આવતો હોય તો વર્તુણુંકમાં પરિવર્તન કરવાથી સ્ટ્રેસમાં ઘટાડો થાય છે.

- (4) સ્ટ્રેસની પરિસ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરવાથી સ્ટ્રેસ ઘટે છે જે તે સમસ્યાની તિવ્રતાને તપાસવી. જે પરિસ્થિતિ છે તેને જુદા-જુદા દ્રષ્ટિકોણથી તપાસી તેનું મૂલ્યાંકન કરવું જેથી સ્ટ્રેસ ઘટશે.
- (5) શું કરવું તેના વિકલ્પોની યાદી બનાવવી. પરિસ્થિતિની, સમસ્યા અને તેને હલ કરવાના ઉપાયોની યાદી બનાવવી. દરેક વિકલ્પમાંથી શ્રેષ્ઠ વિકલ્પ પસંદ કરવો. દરેક વિકલ્પના નિર્ણયની લાંબાગાળાની અસરો તપાસવી અને ત્યારબાદ સાનુકૂળ વિકલ્પ પસંદ કરવાથી સંતોષ વધશે, સ્ટ્રેસ ઘટશે.
- (6) જે વ્યક્તિને પોતાની આવડત શક્તિઓ અને હિંમત પર ભરોસો છે એ વ્યક્તિ સંસ્થાના નિરાકરણ માટે ટાસ્ક ઓરિએન્ટેડ એટેકની પ્રક્રિયા પસંદ કરે છે. જે પ્રક્રિયામાં :-
- (1) એની આવડત, એમાં સાધનો અને આત્મવિશ્વાસને ભરોસે એ સમસ્યાના નિકાલ કરવાના માર્ગો શોધશે.
 - (2) સ્ટ્રેસ વધે તો એ દિલ, દિમાગને ઠંડુ રાખશે.
 - (3) સમસ્યાના નિરાકરણમાં એક જ રસ્તો શોધવાને બદલે બે-ચાર રસ્તા શોધી એ બધાનો ઉપયોગ કરશે. નિરાકરણમાં Flexibility રાખશે.
 - (4) જરૂર પડે તો નવી આવડતો મેળવવા પ્રયત્નો કરશે. તાલીમ લેશે. પુસ્તકોનો અભ્યાસ કરશે, ચર્ચાઓ ગોઠવશે નવી માહિતી એકઠી કરશે.
 - (5) જરૂર જણાય તો કોઈ ગ્રુપનો સભ્ય બનશે જેથી ગ્રુપની મદદ મળી શકે.
 - (6) 1950 માં મેચર ફાઈડમેન અને રે રોઝનમેન નામના બે હૃદયરોગના ડોક્ટરોએ નોંધ્યું છે કે જે વ્યક્તિઓ :-
 - ખૂબ થોડા સમયમાં ઘણું બધું કામ કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે.
 - થોડા સમયમાં આગળ વધવા માંગે છે.
 - ઘણી ઊંચી મહત્વકાંક્ષાઓ રાખે છે.
 - ધીરજ રાખી શકતી નથી.
 - ખૂબજ સ્પર્ધાત્મક હોય છે.
 - રીલેક્ષ થઈ શકતી નથી.

આવી વ્યક્તિઓને ટાઈપ એ બિહેવીયર પેર્ટન (TABP) થી ઓળખવી અને ટાઈપ એ વ્યક્તિઓમાં સ્ટ્રેસ અને હૃદયરોગનું પ્રમાણ ઊંચું જણાયું છે.

માટે સ્ટ્રેસના ઉપાય તરીકે કહી શકાય કે ટાઈપ એ વર્તણુંકથી બચવું જોઈએ.

(7) ટાઈપ ' બી ' વ્યક્તિઓ ' એ ' થી વિરૂદ્ધ હોય તેઓ :-

- સમયને વધુ મહત્વ આપતી નથી.
- ધિરજવાન હોય છે.
- ધીરે ખાય, ધીરે ચાલે, ધીરે બોલે છે.
- વધારે પડતી સ્પર્ધાત્મક હોતી નથી.
- રિલેક્સ થઈ શકે છે.

કોઈપણ વ્યક્તિ પૂરેપૂરી ' એ ' કે ટાઈપ ' બી ' હોઈ શકે નહીં. છતાં સ્ટ્રેસથી બચવા ટાઈપ ' એ ' ને બદલે ટાઈપ ' બી ' જેવું વર્તન રાખવાથી ફાયદો થાય છે. સ્ટ્રેસ ઓછો રહે છે અને બીમારીઓ સતાવતી નથી.

(8) દરેક વ્યક્તિની સ્ટ્રેસ સહન કરવાની શક્તિ જૂદી-જૂદી હોય છે. આ શક્તિનો આધાર માનવીની પર્સનાલીટી ઉપર, જીંદગીમાં મેળલી સફળતા કે નિષ્ફળતા ઉપર, જરૂરિયાતો ઉપર, અને શારીરિક - માનસિક તાકાત ઉપર રહેલો છે. જે વ્યક્તિમાં હિંમત, ધિરજ, ફ્લેક્સીબીલીટી હશે, સંજોગો પ્રમાણે વર્તનની તાકાત હશે, આવડત હશે તો સ્ટ્રેસ ઓછો આવશે. ⁶³

2.7.2.10 સહજાનંદસ્વામી પેરિત અને ગુરૂપંરપરા પેરિત સ્ટ્રેસ ઘટાડવાના ઉપાયો ⁶⁴ :-

શ્રીસહજાનંદસ્વામીનું પ્રગટપણું પૃથ્વીપટ ઉપર સાસ્વત રહ્યું છે. એવા બ્રહ્મનિષ્ઠ શ્રોત્રિય ગુણાતિત સતપુરૂષોએ કપરામાં કપરા સંજોગો જેમાં સ્ટ્રેસ સિવાય કશું જ સંભવી શકે નહીં એવા સંજોગોમાં સ્થિતપ્રજ્ઞતાના દર્શન કરાવ્યા છે.

નાના પ્રસંગોમાં સ્વભાવના સંઘર્ષોમાંથી પળે-પળે જે કલેશ ઉપજે છે, ઉદ્વેગ થાય છે તેને નિવારવા માટે, સ્ટ્રેસને ઘટાડવા માટે આધ્યાત્મિક ઉપાયો સૂચવ્યા.

(1) ' મૂંઝવણ આવે તો કેમ કરવું ! એ પ્રશ્નના જવાબમાં કહ્યું જે સ્વામિનારાયણ, સ્વામિનારાયણ ભજન કરવું તેથી મૂંઝવણ ટળી જાય. (પ્ર-1 વાત. 272)

'' કોઈ વાતની ચિંતા આવે તો ભગવાનને માથે નાખી દેવી એને આપણે તો બળિયા નહિ ને એ તો બળિયા, તે અને રક્ષા કરતા આવડે, જેમ પ્રહલાદજીની રક્ષા કરી તેમ અનેક પ્રકારે રક્ષા કરે '' (પ્ર-1 વાત.310)

રણછોડ ભક્તે કહ્યું જે, વિપરિત દેશકાળ આવે છે ત્યારે ભગવાન સાંભરતા નથી ને ઉદ્દેગ થાય છે માટે તેનું કેમ સમજવું ? સ્વામીશ્રીએ ઉત્તર કર્યો જે ' ભગવાન સર્વકર્તા છે કદાચ દેશકાળમાં તો કોઈને ભગવાન સાંભરે જ નહીં પણ આ લોકમાં ચોટાય તો નહીંને આ લોકમાંથી પેરાગ્ય થાય ને ચોટાય નહીં તે સારૂ ભગવાન એને દુખિયો રાખે છે, માટે સર્વકર્તા ભગવાન સમજવા (પ્ર-4 વાત.48)

' એકને અંતરનો કજિયો થાય છે એકને નથી થતો તેનું કેમ સમજવું ? ત્યારે સ્વામી કહે ' ઘરમાં સાપ હોય તે ઉદર ખાવા આવતા હોય ત્યાં સુધી ખીજે નહીં ને ઉદરને કાઢી મૂકીએ તો ઘરના બીજા સર્વને કરડી ખાય. તેમ મન તથા ઈન્દ્રિયોના કહ્યા પ્રમાણે ચાલે તો કજિયો ન થાય ને તેને મરડીને ચાલે તો કજિયો થાય છે. ' (પ્ર-5 વા.87)

ગુણાતિતાનંદ સ્વામીજીની ઉપરોક્ત વાતોમાં જેનો ઉલ્લેખ થયો તે ' મૂંગવણ ' ' ચિંતા ' ' કજિયો ' આ બધા સ્ટ્રેસના (તણાવના) સ્વરૂપો છે.

(2) સ્ટ્રેસના કારણોમાં ' LACK OF STATUS ' મોભો ન જળવાય એક મહત્વનું કારણ છે. પરંતુ માન કે મોભાની પડી ન હોય, અસંપ્ત્ય વિરોધીઓ વચ્ચે પણ તણાવની સખત પરિસ્થિતિ વચ્ચે પણ શ્રીજીમહારાજે અદભૂત સ્થિરતાના દર્શન કરાવ્યા છે.

(3) પ્રલયકારી વેદનાની પળોમાં 'સ્વ' પર નિયંત્રણરાખી સ્ટ્રેસને પ્રવેશવા ન દેવી એ કઠીન છે જેને STRESS MANAGEMENT સંદર્ભે આ પ્રસંગ દ્વારા રજૂ કરી શકાય.

સવંત 1954 ના કારતક સુદ તેરસને દિવસે ભગતજી મહારાજે દેહ છોડ્યો તેમના પુત્રસમાન શાસ્ત્રીજી મહારાજે આ સમાચાર સાંભળ્યા અને પારાવાર વેદના થઈ આત્મનિષ્ઠાની અતિ ઉચ્ચ સ્થિતિએ વર્તતા હોવાથી તેઓ શૂન્યમનસ્ક થઈ 'સ્વ' ઉપર થોડો કાબૂ રાખી બેસી ગયા એટલામાં થોડીવારે ભગતજી મહારાજે દર્શન દઈ હસતા-હસતા કહ્યું ' આપ ઉદાસ કેમ છો ? હું ક્યાં ગયો છું ? હું તો તમારામાં અખંડ રહ્યો છું. ' આ વાત સાંભળી તે સ્વસ્થ થયા તે વખેત રામજી ભટ્ટ જોડે બેઠેલા તેમણે કહ્યું ' ભગતજી પૃથ્વીપરનું મંગલ હતા એ ગયા એટલે સર્વમંગલ ગયું. '

ત્યારે શાસ્ત્રીજી મહારાજે જવાબ આપ્યો કે ' સત્પુરૂષ પૃથ્વી પરથી કદી જતા નથી. ' જે બુલંદીથી તેમણે આ વિધાન કહ્યું તેના પડઘા જાણે સામ્વતના સિમાડા સુધી પડઘાયા અને પૃથ્વી ઉપર શ્રીજીના સામ્વત પ્રાગટ્યની બાંહેધરી મળી ગઈ. આમ પ્રયલકારી વેદનાની પળોમાં પણ 'સ્વ' ઉપર નિયંત્રણ રાખી સ્ટ્રેસ ને પ્રવેશવા ન દેવી એ અસામાન્ય પ્રતિભાવંત વ્યક્તિ જ કરી શકે.

(4) સહજાનંદસ્વામીએ તેમના ગુરૂ રામાનંદસ્વામીની આજ્ઞાએ કરી સંપ્રદાયનું ગુરૂપદ સ્વીકાર્યું અને રામાનંદ સ્વામીએ પ્રસન્ન થઈને સહજાનંદસ્વામીને વરદાન માંગવા કહ્યું ત્યારે તેમણે બે વરદાન માંગ્યા

1. " તમારા ભક્તને એક વીછીનું દુઃખ થવાનું હોય તો તેને બદલે એ દુઃખ મને રૂંવાડે-રૂંવાડે કોટી ગણું થાઓ, પણ તે તમારા ભક્તને ન થાઓ. "
2. " તમારા ભક્તના કર્મમાં રામપાત્ર આવવાનું લખ્યું હોય તો તે રામપાત્ર મને આવો, પણ તમારા ભક્ત અન્ન, વસ્ત્રે દુઃખી ન થાઓ. "

ઉપરોક્ત બંને વરદાન સંપ્રદાયના અનુયાયીઓમાં અનેરી શ્રદ્ધા ઉત્પન્ન કરે છે. અને તેમને પ્રાપ્ત થયેલ દુઃખ ખૂબ જ અલ્પ છે અને તેઓને અન્ન વસ્ત્રનું દુઃખ ક્યારેય નહીં રહે તેવી શ્રદ્ધાથી માનસિક તનાવથી મુક્ત રહે છે. બંને વરદાનો સંપ્રદાયના આશ્રિતોને સ્ટ્રેસમાંથી મુક્તિ અપાવે છે.

2.7.2.11 માનવજીવનની માનસિક સમસ્યાઓ અને સહજાનંદસ્વામીની દ્રષ્ટિએ તેનું નિરાકરણ ⁶⁵ :- (વચનામૃતને આધારે મૌલિક સંકલન)

માણસ એ સામાજિક પ્રાણી છે, બૌદ્ધિક પ્રાણી છે, વ્યક્તિ સમગ્ર જીવન દરમ્યાન પોતાના સ્વરૂપને ઓળખવાની અને પામવાની પ્રવૃત્તિ કરે છે. જીવનમાં અર્થને શોધવાનો આ પુરૂષાર્થ ભક્તિ, ઈન્દ્રિય, અનુભવ, બુદ્ધિ, અંતઃસ્ફૂરણા અને સ્વાનુભવની મદદથી કરે છે. પોતાના જીવનનું ઘડતર કરવા માટે બાહ્ય સંજોગોને બદલવા પ્રયત્ન કરે છે. આમ છતાં માણસને સમજાય છે કે, કેવળ બાહ્ય સંજોગો બદલવા માત્રથી જીવન ઘડતર થતું નથી. સમસ્યાઓ હલ થતી નથી, સ્ટ્રેસ ઓછો થતો નથી, જીવન ઘડતરની આડે આવતું જો કોઈ મુખ્ય પરિબલ હોય તે પોતાની જાત છે, પોતાનું મન છે.

માનવજીવનની માનસિક સમસ્યાઓને કારણે સ્ટ્રેસ વધે છે. અને આ સમસ્યાઓના ઉદ્ભવના મુખ્ય ત્રણ કારણો છે.

- (1) આત્માનું અનાત્મા સાથેનું તાદાત્મ્ય.
- (2) ઈન્દ્રિયોની બર્હિમૂર્ખતા.
- (3) આહારની અશુદ્ધિ.

(1) આત્માનું અનાત્મા સાથેનું તાદાત્મ્ય :-

આપણું જીવન સામાન્ય રીતે બહારના જગત સાથે જોડાઈને એક રૂપ બનીને જીવાતુ હોય છે. માણસ સાથે પોતાના ખરા સ્વરૂપને જોતો નથી અને તેથી શ્રી સહજાનંદસ્વામી તેને ' અજ્ઞાની ' તરીકે ઓળખાવે છે. તેઓ કહે છે કે, " વ્યક્તિ બાહ્ય દ્રષ્ટિથી અનંત પદાર્થ અને માણસની ત્રિવિધ અવસ્થાઓ જૂએ છે. પંચઈન્દ્રિયો દ્વારા વિષયસુખ ભોગવે છે. પરંતુ પોતે પોતાને જોતો નથી તે જ અજ્ઞાનીમાં અતિશય અજ્ઞાની છે.⁶⁶

બાહ્ય જગત સાથેની એકરૂપતાને કારણે માણસનું અસ્તિત્વ બાહ્યસ્થિતિને અનુરૂપ પ્રતિસાદ આપે છે, જે સ્ટ્રેસ વધારે છે અને ઘટાડે પણ છે. જો સુખ પ્રાપ્ત થાય તો માણસ આનંદથી નાચી ઉઠે છે અને દુઃખ થાય તો દુઃખના દરિયામાં તે ડૂબી પણ જાય છે.

આમ, માણસનું અસ્તિત્વ બાહ્ય પરિસ્થિતિથી દોરવાયેલું રહે છે. બાહ્ય પરિસ્થિતિની પકડમાંથી આપણે છટકી શકતા નથી. આનું કારણ આત્માનું અનાત્મા સાથેનું તાદાત્મ્ય છે. દેહ ઈન્દ્રિય, મન, બુદ્ધિ અને બાહ્ય પ્રવૃત્તિથી વિલક્ષણ એવું સાક્ષીરૂપ ચૈતન્ય તે આત્મા છે. શ્રી સહજાનંદસ્વામી કહે છે તેમ જીવનને વિપરીત ભાવના થઈ છે પોતાને દેહથી પૃથક્ક જે આત્મા તે રૂપ નથી માનતો તે દેહરૂપ માને છે.⁶⁷ આપું આત્મતત્વનું અનાત્મ સાથેનું તાદાત્મ્ય માનવજીવનની માનસિક સમસ્યાઓના ઉદ્ભવનું મુખ્ય કારણ છે. અને સ્ટ્રેસ વધારે છે.

સામાન્યરીતે આપણે બાહ્ય પરિસ્થિતિની સાથે લાગણીઓ અને આવેગો સાથે આપણી જાતને જાડેલી રાખીએ છીએ. આપણા અસ્તિત્વને પરિસ્થિતિથી અલગ તારવવાની આપણને ટેવ નથી. આપણી જાતનો સંપર્ક કરવાની કે અંતરમાં ડોકીયું કરવાની ટેવ નથી. આથી જ લાગણી અને આવેગોનો પવન જે બાજુ ફૂંકાય તે બાજુ આપણે ગતિ કરીએ છીએ. જેવી

પરિસ્થિતિ તેઓ વણાંક આપણે જીવનમાં લઈએ છીએ. આપણે પરવશ બનીને જીવીએ છીએ. જીવનમાં કયાંય સ્થિરતાનો અનુભવ થતો નથી. આપણું મન અસ્વસ્થ છે, રોગિષ્ઠ છે. આનું મુખ્ય કારણ આપણે આપણી જાત સાથે સંપર્ક ગુમાવી બેઠાછીએ. આત્માનું અનાત્મા સાથેનું તાદાત્મ્ય એ જ આપણી સર્વ માનસિકસમસ્યાઓ અને સ્ટ્રેસનું પાયાનું કારણ છે.

(2) ઈન્દ્રિયોની બહિર્મૂખતા :-

માનસિક સમસ્યાઓ અને સ્ટ્રેસના ઉદભવનું બીજું કારણ છે. ' ઈન્દ્રિયોની બહિર્મૂખતા ' માનવી પાસે પાંચ ઈન્દ્રિયો છે જેના દ્વારા જગતમાંથી પ્રાપ્ત થતાં પંચવિષયનું જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરે છે. ઈન્દ્રિયોના બાહ્યવિષયો સાથેના સતત સંપર્કને કારણે મન પણ સતત બહાર જ ભટક્યા કરતું હોય છે. મન અને ઈન્દ્રિયોની સતત ચાલુ રહેતી વિષય તરફની દોડને કારણે મન અને ઈન્દ્રિયો બાહ્ય ઉત્તેજનોનાં ગુલામ રહે છે. આ ઉત્તેજનાને કારણે મન ચંચળ બને છે. મનમાં સ્થિરતાનો અનુભવ થઈ શકતો નથી. પરિણામે સ્ટ્રેસ વધે છે.

(3) આહારની અશુદ્ધિ :-

શરીરમાં પોષણ માટે આહારની જરૂર છે. પરંતુ આ આહાર શુદ્ધ સાત્વિક અને પૌષ્ટિક હોવો જોઈએ, અશુદ્ધ આહાર અને સ્વાદ લાલસાને કારણે શરીર અને મનનું સ્વાસ્થ્ય જોખમાય છે માનસિક સ્વાસ્થ્યનો બગાડ ('A' ટાઈપનું વર્તન) સ્ટ્રેસ વધારે છે.

*** માનસિક સમસ્યાઓ દૂર કરી સ્ટ્રેસ ઘટાડવાના ઉપાયો :-**

- (1) આત્મા - અનાત્માનો વિવેક
- (2) ઈન્દ્રિયોનું દમન નહીં શમન
- (3) આહારશુદ્ધિ
- (4) ભક્તિમય જીવન દ્વારા ભાવોનું ઉદ્ધર્ષીકરણ
- (5) જીવનના અંતિમ ધ્યેયનું અનુસંધાન

(1) આત્મા-અનાત્માનો વિવેક :-

જીવનની સ્ટ્રેસ વધારનારી સમસ્યાઓના ઉદભવનું કારણ આત્માનું અનાત્મ સાથેનું તાદાત્મ્ય છે. તો સાથે આત્મા અને અનાત્માનો વિવેક એ તેનો ઉપાય છે. આવો વિવેક સમજાવતા સહજાનંદસ્વામી કહે છે - " મન ઈન્દ્રિય પ્રાણથી પોતાના આત્માને ભિન્ન સમજવો ! તેઓ શિક્ષાપત્રીમાં આત્મા અનાત્મા વિવેકને સમજવા કહે છે -

'' निजत्मानं ब्रह्मरूपं देहत्रय विलक्षणम्

विभाव्य तेन कर्तव्या भक्तिः कृष्णस्य सर्वदा ''

मतલબકે ' સ્થૂળ, સૂક્ષ્મ અને કારણ એ ત્રણ દેહથી વિલક્ષણ એવો જે પોતાનો જીવાત્મા તેને બ્રહ્મરૂપની ભાવના કરીને પછી તે બ્રહ્મરૂપે કરીને શ્રીકૃષ્ણ ભગવાનની ભક્તિ હંમેશા કરવી '' 68

આપણી ઇન્દ્રિયો અને મન, બહારના પંચવિષયો તરફ ગતિ કરતા હોય છે. આ ગતિને કારણે મન પોતાની જાત સાથેનો સંપર્ક ગુમાવે છે. અને બાહ્ય વિષયો દ્વારા અનુભવાતી ઉત્તેજનાઓનું મન દાસ બની જાય છે. આ માટે મનને અંતરમુખ બનાવવા પ્રયત્ન કરવો જોઈએ. અભ્યાસ, ધ્યાન, યોગ વગેરે દ્વારા મનને અંતરમુખ કરી શકાય છે. આ ઉપરાંત મનને સ્થિર થવાનું અને નિર્વિષયી થવાનું સાધન શ્રી સહજાનંદસ્વામી ભગવાનની કથાવાર્તા ગણાવે છે.⁶⁹ અંતરમુખ બનેલા માનવીની સંકુચીતતા દૂર થાય છે. તેનું લક્ષ્ય અંતરમુખ બનીને સત્યનું દર્શન કરવાનું હોવાથી જગતના ભૌતિક પદાર્થોનું પ્રલોભન તેને સ્પર્શી શકતું નથી. અંતરમુખ બનેલ મનુષ્ય આત્મા દ્વારા આત્મામાં જ પરમસુખની પ્રાપ્તિ કરતો હોય છે.

હું બ્રહ્મ છું. બ્રહ્મની અનંત શક્તિ મારામાં વહી રહી છે એવી ભાવના દ્વારા થતું કાર્ય સ્ટ્રેસ ઘટાડે છે.

(2) ઇન્દ્રિયોનું દમન નહીં પણ શમન :-

સાચો સ્વસ્થ માણસ આત્મસ્થ જ હોય, આવા આત્મસ્થ બનવા માટે આત્મ-અનાત્મ વિવેક જરૂરી છે. આત્મા ત્રણ શરીર, ઇન્દ્રિય મનથી અલગ છે. આ સમજણની પ્રાપ્તિ માટે ઇન્દ્રિયોને અંતરમુખ બનાવવી પણ એટલીજ જરૂરી છે. આ ઇન્દ્રિયોને અંતરમુખ કેવી રીતે બનાવવી ? ઇન્દ્રિય નિયમન કેવી રીતે કરવું ? ઇન્દ્રિય નિયમન બે પદ્ધતિ દ્વારા થઈ શકે (1) દમન અને (2) શમન

દમન એટલે બળપૂર્વક ઇન્દ્રિયોને કાબુમાં લેવી આ બળપ્રયોગને કારણે ઘણીવાર મનોવિકૃતિ આવે છે. જીવન વૃક્ષ કૂંઠીત થઈ જાય છે. માટે ઇન્દ્રિય નિયમન માટે દમન એ યોગ્ય પદ્ધતિ નથી, જીવન વિકાસનો એ યોગ્ય માર્ગ નથી.

ઇન્દ્રિય નિયમન માટે શમનની જરૂર છે. સંયમ અને નિગ્રહની જરૂર છે. નિગ્રહ એટલે રોકવું, સમજ પૂર્વક ઇન્દ્રિયોને રોકવી આ સમજપૂર્વક સંયમ દ્વારા જ ઇન્દ્રિયશમન થઈ શકે છે.

ઈન્દ્રિયોના સંચમ માટે સહજનંદસ્વામી પંચ જ્ઞાનેન્દ્રિયોના આહારની શુદ્ધિ પર વિશેષ ભાર મૂકે છે તેઓ જણાવે છે કે ' પંચઈન્દ્રિયો દ્વારા જીવ જે આહાર કરે છે તે આહાર જો શુદ્ધ હશે તો અંતઃકરણ શુદ્ધ થશે પરંતુ પંચઈન્દ્રિયોના આહારમાંથી એક ઈન્દ્રિયનો આહાર મલિન થાય તો અંતઃકરણ પણ મલિન થઈ જાય છે.⁷⁰ પંચઈન્દ્રિયના આહાર શુદ્ધિમાટે તેઓ પંચજ્ઞાનેન્દ્રીયની ક્રિયાઓને આઘ્યાત્મ માર્ગે વાળીને તેનું ઉદ્ધર્ષીકરણ કરવાનું જણાવે છે. ઈન્દ્રિયોનું ઉદ્ધર્ષીકરણ કરવાથી તેનું સહજરીતે શમન થશે જ અને તેનું દમન કરવાની કોઈ જરૂર રહેશે નહીં ઈન્દ્રિયોનું શમન સ્ટ્રેસ ઘટાડશે.

(3) આહાર શુદ્ધિ :-

આહાર પરનો અસંચમ માનસિક સ્વાસ્થ્ય માટે હાનિકારક છે. સ્ટ્રેસ વધારે છે. આહારની મન પર અસર થાય છે. આહાર શુદ્ધ, સ્વચ્છ, સાત્વીક અને પૌષ્ટીક હોવો જોઈએ માત્ર શારીરિક જરૂરિયાતને કેન્દ્રમાં રાખી આહાર કરવો જોઈએ સ્વાદને કેન્દ્રમાં રાખીને નહીં. આહાર અંગે અતિઆહારની વૃત્તિ અને ઉપેક્ષાવૃત્તિ બંને યોગ્ય નથી. આમ આહાર વિવેકપૂર્ણ લેવો જોઈએ. શ્રી સહજનંદસ્વામી શુદ્ધ અને સાત્વીક ભોજન ભગવાનને નૈવેદ્ય ધરાવીને જ જમવાનો આગ્રહ રાખે છે, તેનું કારણ એ કે ભગવાનના સંબંધથી આહાર નિર્ગુણ બને છે. આહારને ઈશ્વરની પ્રસાદી રૂપ માનવામાં આવે છે.

આહાર સમયે માનની એકાગ્રતા, તન્મયતાની સાથે ઈશ્વર સ્મરણ એટલી જ જરૂરી બાબત છે. આહાર લેવાની પ્રક્રિયા પણ મનની શુદ્ધતા, સ્થિરતા અને સ્વસ્થતાને પ્રગટ કરવાનો અવસર છે. જેવી રીતે શરીરના પોષણ માટે શુદ્ધ સાત્વીક આહારની આવશ્યકતા રહે છે તેવી જ રીતે મનની સ્વસ્થતા માટે પંચઈન્દ્રિયોના આહારની શુદ્ધિ એટલી જ જરૂરી બને છે. આમ શુદ્ધ આહાર અને સાત્વીક મન જ સ્વસ્થતા પ્રગટ કરે છે.⁷¹

જેનો આહાર શુદ્ધ એનું અંતઃકરણ શુદ્ધ રહે છે. જેનો આહાર અપવિત્ર તેનું અંતઃકરણ અપવિત્ર રહે છે. સહજનંદસ્વામીના મતે 'અમારા આશ્રિત' સર્વ ભક્ત જનો એ મધમાંસથી દૂર રહી અત્યંત પણે આહાર શુદ્ધ રાખવો ⁷² તન મનની સ્થિરતા અને સ્વસ્થતા સ્ટ્રેસ ઘટાડે છે.

(4) ભકિતમય જીવન દ્વારા ભાવોનું ઉર્ધ્વીકરણ :-

મનમાં ઉઠતા ભાવો રાગ-દ્વેષ અહમ, મમતા વગેરે મનને અસ્વસ્થ બનાવી સ્ટ્રેસ વધારે છે જેને નિવારવા માટે ભાવોનું ઉર્ધ્વીકરણ જરૂરી બને છે.

સહજાનંદસ્વામી કહે છે - " ચેતનાને તેની ઉર્ધ્વ સ્થિતિમાં મૂકવા માટે નવધાભકિત અને સત્સંગ ઉત્તમ સાધન છે. " ભકિત તેના શુદ્ધ સ્વરૂપમાં આત્માની અભિવ્યક્તિ છે. આ શુદ્ધ સંસ્પર્શ માણસના મનને ઉર્ધ્વ અવસ્થામાં મૂકે છે. માણસના નિમ્નભાવોનું ઉર્ધ્વીકરણ કરવાનું તે ઉત્તમ માધ્યમ છે. નવધા ભકિતમાં કિર્તનભકિત પણ એક સાધના છે. જેમાં મન પોતાના નિમ્ન વિકારોથી અલગ બની ભાવ અને લય વડે ઈશ્વરસાથે એક રૂપ બની ઉર્ધ્વ સ્થિતિને પામે છે. ⁷³

આમ ભિન્ન-ભિન્ન પ્રકારની ભકિતમય ઈશ્વર આરાધના દ્વારા માણસના ભાવોનું ઉર્ધ્વીકરણ માનસિક સમસ્યાઓ હલ કરી સ્ટ્રેસ દૂર કરે છે.

(5) જીવનના અંતિમ ધ્યેય સાથેનું અનુસંધાન :-

જીવનમાં જે કંઈ કર્મ/કાર્ય કરીએ તેનું અનુસંધાન આપણા જીવનના ધ્યેય સાથે જોડાયેલું હોવું જોઈએ આ જોડાણ જ સમગ્ર જીવનને એકરૂપ અને હેતુપુર્ણ બનાવે છે. સર્વ પ્રવૃત્તિને રસમય અને આનંદમય બનાવે છે. માનવ જીવનનો મુખ્ય હેતુ પોતાની શુદ્ધ ચેતનાની અનુભૂતિ છે. સ્વ-સ્વરૂપની અભિવ્યક્તિ છે. જીવનની પ્રત્યેક પ્રવૃત્તિએ આ શુદ્ધચેતનાની અભિવ્યક્તિ બને તો સમગ્ર જીવન નિરામય, સ્વસ્થ અને આનંદપૂર્ણ બને. આથી જ જીવનના અંતિમ ધ્યેયની અભિવ્યક્તિ રૂપે જીવનની સમગ્ર પ્રવૃત્તિનું કર્મનું અનુસંધાન જીવનને સ્વસ્થ બનાવી સમસ્યાઓ દૂર કરી સ્ટ્રેસ દૂર કરે છે. અને એટલે જ ડૉ. જીતેન્દ્ર અઢિયા જણાવે છે કે - " જીવનનું ધ્યેય (GOAL) પ્રાપ્ત કરવું એટલે સફળતા. "⁷⁴

2.7.2.12 ક્રોધ અને માનસિક તનાવના ઉપાયો :-

વ્યક્તિ જ્યારે ક્રોધ કરે છે ત્યારે માનસિક તનાવ વધે છે. શાંતિનો નાશ થાય છે. સુખ પ્રાપ્ત થતું નથી. શ્રીજી મહારાજે શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 153, 154 માં આજ્ઞા કરી છે કે " અને જે ઠેકાણે પોતે રહેતા હોઈએ તે ઠેકાણે કોઈક કઠણ ભૂંડો કાળ અથવા શત્રૂ અથવા રાજા તેના ઉપદ્રવે કરીને સર્વ પ્રકારે પોતાની લાજ જતી હોય કે ધનનો નાશ થયો હોય

કે પોતાના પ્રાણનો નાશ થયો હોય તે જો પોતાના મૂળ ગરાસનું તથા વતનનું ગામ હોય તો તેનો વિવેકી એવા અમારા સત્સંગી ગૃહસ્થ તેમણે તત્કાળ ત્યાગ કરી દેવો અને જ્યાં ઉપદ્રવ ન હોય તેવો જે બીજો દેશ ગમે તે પ્રત્યે જઈને સુખેથી રહેવું.

" નોકરોને જેટલું ધન, ધાન્ય દીધાનું કહ્યું હોય તેટલું જ આપવું ઓછુંવત્તુ ન આપવું."⁷⁵

અહીં શ્રીજી મહારાજે જે બાબતો નોંધી છે તે બધીજ ક્રોધને ઉદ્દીપન કરનારી છે. પરંતુ આજ્ઞા તરીકે ' ત્યાં ન જ રહેવું ' ' વિચાર્યા વગર કોઈ કામ ન કરવું '⁷⁶ સાક્ષીએ સહિત લખત કાર્યા વિના ધનની લેવડ દેવડ ન કરવા કહ્યું છે ⁷⁷

શ્રીજી મહારાજ ક્રોધ ઉપજવામાં નીચેના કારણો વચનામૃત-૮ માં જણાવે છે.⁷⁸

- માંહો માંહી પ્રશ્ન ઉત્તર કરવાથી ક્રોધ ઉપજે
- વાદ-વિવાદ કરતા ક્રોધ ઉપજે
- કોઈ પદાર્થ લેવા-દેવામાં ક્રોધ ઉપજે
- કોઈને શિક્ષા કરતા હોઈએ તો ક્રોધ ઉપજે
- સેવકના પક્ષપાતે કરીને ક્રોધ ઉપજે
- કોઈ અપમાન કરે ત્યારે ક્રોધ ઉપજે
- ઈર્ષ્યા થાય તો ક્રોધ ઉપજે

ક્રોધ ઉપજે ત્યારે શું કરવું ? શ્રીજી મહારાજે સાધુ-સાધુ વચ્ચે ક્રોધને નિવારવા આટલી બાબતો પર ભાર મૂકવો જેની ઉપર ક્રોધ ઉપજે તેને

- (1) સાષ્ટાંગ દંડવત્ પ્રણામ કરવા. (2) ગદ્ગદ્ હૃદય થઈ જવું.
- (3) દીનતા દાખવવી. (4) નિષ્કપટપણે હાથ જોડવાં
- (5) રૂડા-રૂડા વચન બોલીને તેને પ્રસન્ન કરવો.

સંચાલકે ક્રોધ દ્વારા આવતા સ્ટ્રેસને અંકુશમાં રાખવા માટે પ્રયત્ન કરવો જોઈએ ધંધાકીય પ્રવૃત્તિમાં મનથી નિવૃત્તિ પરાયણ રહેવું એ સાધના છે. સ્ટ્રેસથી દૂર રહેવા આધ્યાત્મિક વિચાર ખૂબ જરૂરી છે. શ્રીજી મહારાજ કહે છે હું, દેહ, ઈન્દ્રિયો, અંતઃકરણ સર્વથી જુદો આત્મા છું, અક્ષર છું, મારા ચૈતન્ય વિષે પરબ્રહ્મ અખંડ બિરાજમાન છે, હું પરબ્રહ્મનો દાસ છું આવો

આત્મા-પરમાત્માનો વિચાર માણસને રોજ કરવાથી હળવાશ અનુભવાય છે, સ્ટ્રેસ ઘટે છે. કર્મ કરવું એ આપણી ફરજ છે. પરંતુ કર્મને પ્રવૃત્તિમાં નિવૃત્તિની અનુભૂતિ થાય છે. શ્રીજી મહારાજે પ્રવૃત્તિવાળા અને નિવૃત્તિવાળા સર્વને માટે સવારની નિત્યપૂજા અને પાંચ વખત માનસી પૂજા કરવાની આજ્ઞા કરી છે. તાણમૂકત થવાના ઉપાયોમાં આ ઉત્તમ ઉપાય છે.

નિત્ય પૂજાએ INTEGRAL WORSHIP (આધ્યાત્મિક ભક્તિનું પૂર્ણ સ્વરૂપ) નિત્ય પૂજામાં તિલક ચાંદલારૂપી ધર્મરક્ષાના ચિન્હો, આત્મ-પરમાત્માનું શ્રીહરીની પ્રાતઃક્રિયાનું ધ્યાન, મૂર્તિનું દર્શન, નામસ્મરણ સહિત માળા, તપની માળા, પ્રદક્ષિણા, દંડવત, પ્રભુપ્રાર્થના અને શિક્ષાપત્રી વાંચન આ બધાજ અંગો તાણમૂકત જીવન જીવવા પ્રેરે છે.⁷⁹

2.7.2.13 સ્વામિનારાયણ નિતીધર્મના પ્રતિકોનું માનસિક તનાવના ઉપાય સંદર્ભે સંકલન અને અર્થઘટન :-

દરેક ધર્મના સંપ્રદાયમાં ચોક્કસ પ્રકારના પ્રતિકો, કર્મકાંડો, વિધિ વિધાનો સ્વીકારાયેલા જોવા મળે છે. તેના મૂળમાં એવી ધારણા રહેલી હોય છે કે માનવ મનના અગોચર ખૂણામાં સૂષુપ્ત પણ રહેલી સદ્વૃત્તિઓને જગાડવા માટે અતૂટ સંકેતો નીમિત્ત બની શકે છે.

આધુનિક મનોવિજ્ઞાનમાં સૂચનનું મનોવિજ્ઞાન અર્ધજાગૃત મનના અભ્યાસો એમ દર્શાવે છે કે માણસનું વર્તન જેટલું જાગૃત, જીવનના પરિબળ થી નિયંત્રીત છે તેનાંથી ઘણું બધું અર્ધજાગૃત જીવનના પરિબળથી ઘેરાય છે. આ અર્ધજાગૃત મન સુધી પહોંચવાનો ધર્મ અને નીતિનો માર્ગ વિધિ-વિધાનો, પ્રતિકો વગેરેનો છે અને તેના દ્વારા સદ્વૃત્તિઓનો સંચાર સ્ટ્રેસને દૂર રાખે છે.

(1) કંઠી :-

કોઈપણ સંપ્રદાય કે સંસ્થાને તેના નિયમો અને આચાર-વિચારનું ચોક્કસ બંધારણ હોય છે. સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના સાંકેતિક, દાર્શનિક ચિન્હોમાં કંઠી મૂખ્ય છે.

સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયમાં કંઠી બે સરની હોય છે. તે સમજાવતા શિક્ષાપત્રીની અર્થદિપીકામાં શ્રીરામાનંદસ્વામી જણાવે છે કે રાધા-કૃષ્ણ અર્થાત્ ભક્ત અને ભગવાન એમ બે સ્વરૂપની ઉપાસના પ્રતિક સ્વરૂપે કંઠીની બે સર રાખવામાં આવે છે.⁸⁰

જમણાં હાથમાં જળ ધારણ કરીને ભગવાનની શરણાગતી પ્રતિઘોષિત કરતો મંત્ર બોલવામાં આવે છે.

'' કાલમાયા પાપકર્મ ચમદૂત ભયાદહમ્ ।

સ્વામિનારાયણં શરણં પ્રપન્નોઽસ્મિ સપાતુ મામ્ ॥ ⁸¹

'' અર્થાત્ કાળ, માયા, પાપ, કર્મ, ચમદૂતના ભયથી પીડા પામીને તેની પ્રશાંતિ માટે હું શ્રી સ્વામિનારાયણ ભગવાનને શરણે આવ્યો છું તેઓ મારું રક્ષણ કરે. ''⁸²

ભગવાનનું શીરછત્ર મસ્તક પર આવતા શરણાગત ભક્ત અન્ય સર્વે ભયથી મૂકત બને છે. પોતાના પરનો ભાર (સ્ટ્રેસ) ઉતારી ભવિષ્યની ચિંતા પ્રભુ પર છોડીને શ્રીસ્વામિનારાયણ ભગવાનની આજ્ઞા મુજબ નવુ જીવન જીવવાનો પ્રારંભ કરે છે, સ્ટ્રેસને જીવનમાંથી દૂર કરે છે.

કંઠી ધારણ કર્યા પછી દારૂ, માંસ, ચોરી, વ્યાભિચારનો ત્યાગ અને સ્વધર્મનું પાલન કરવું આવશ્યક બની રહે છે. આમ ઈશ્વરની શરણાગતીના સ્વીકારનું સતત અનુસંધાન અપાવતું સાધન કંઠી છે. જે સ્વ-સ્વરૂપની ઓળખાણ કરાવી પરમાત્માનો સાક્ષાત્કાર કરી જીવનધ્યેયને પ્રાપ્ત કરે છે.

(2) **પૂજા :-**

નિત્ય પૂજના વિવિધ અંગો જેવા કે માનસીપૂજા મંત્રજાપ, પ્રદક્ષિણા, દંડવત્, પ્રાર્થના, આ બધી બાબતો નવધાભક્તિ અંતર્ગત બાબતો છે શ્રીજીમહારાજે એક રોજુંદો ક્રમ તેમના અનુયાયીઓને આપ્યો છે જે સ્ટ્રેસને ઘટાડે છે. જેમાં અમારા સત્સંગીએ હંમેશા સૂર્યોદય પહેલાં જ ઉઠવું.⁸³ પ્રાતઃકાળમાં ઉઠીને પ્રભુસ્મરણ કર્યાબાદ સૌચવિધી કરી એક જગ્યાએ બેસીને દાતણ કરવું, પવિત્રજળથી સ્નાન કરવું.⁸⁴ સ્વચ્છ વસ્ત્રો પહેરવા અને ત્યાર બાદ પવિત્ર જગ્યા પર આસન, પાથરી પૂર્વ મૂખે અથવા ઉત્તર મૂખે બેસીને પૂજા કરવા શ્રી સહજાનંદસ્વામી જણાવે છે.⁸⁵

(3) **તિલક ચાંદલો :-**

સહજાનંદસ્વામી જણાવે છે કે '' સત્સંગી પુરૂષોએ ચાંદલા સહિત ઉર્ધ્વપૂંડ તિલક કરવું, સઘવા સ્ત્રીઓએ પોતાના કપાળમાં કૂમકૂમનો ચાંદલો કરવો '' ⁸⁶ તિલક ચાંદલા પાછળનું વૈજ્ઞાનિક રહસ્ય પ્રગટ કરતાં

શ્રીસ્વામિનારાયણ પ્રકાશમાં જણાવ્યું છે કે હૃદયની 101 નાડીઓ છે. તેમાંથી સુષુમ્ણા નામની નાડી મસ્તકની મધ્યમાંથી નિકળે છે, જેના દ્વારા ઉપર પ્રસ્થાન કરવા વાળા મોક્ષ મેળવે છે. આપણા જ્ઞાનતંતુઓનું વિચાર કેન્દ્ર ભ્રૂટી અને લલાટની વચ્ચેનો ભાગ છે એટલે આપણા મહર્ષિઓએ જ્ઞાનતંતુઓના કેન્દ્ર સ્થાનમાં જ તિલક ધારણ કરવાનું કહ્યું છે.⁸⁷

તિલકચાંદલો કરવાથી પ્રાપ્ત થતાં કેટલાક નૈતિક લાભને વર્ણવતા શ્રી આનંદસ્વરૂપદાસ જણાવે છે કે "તિલક ચાંદલો વ્યક્તિને હિંમતવાન બનાવે છે. ખોટી લોક લાજ શરમનો ત્યાગ કરાવે છે. વ્યક્તિને ખોટું કામ કરતાં અટકાવે છે."⁸⁸

આજ વાતનું સમર્થન કરી વધુમાં શ્રી જ્ઞાનેશ્વરદાસજી જણાવે છે કે તિલકચાંદલો કરવાથી નૈતિકબળ વધે છે. દુર્જનો આપણને ફક્ત જાણીને જાતેજ દૂર રહે છે. ખોટી સોબતથી સહજપણે બચી શકાય છે. માણસમાં હિંમત પ્રગટ થાય છે, સ્વ-જાગૃતિ આવે છે. તેમજ ભગવાનની આજ્ઞાઓ પાળવાનું સતત જાણપણું રહે છે.⁸⁹

આમ તિલકચાંદલો દાસત્વભાવનું, ભક્તપણાનું સતત જાણપણું આપતું લાભદાયક શુભ ચિન્હ છે જે સ્ટ્રેસને ઘટાડે છે.

(4) માનસીપૂજા⁹⁰ :-

નિત્ય પૂજાની શરૂઆત કરતી વખતે સૌપ્રથમ આસન પર ભગવાનની મૂર્તિઓ ગોઠવવામાં આવે છે. મૂર્તિસ્થાપન બાદ આહવાન મંત્ર બોલી હાથ જોડી ભગવાનને પૂજામાં પધારવા પ્રાર્થના કરવામાં આવે છે.

" ઉતિષ્ઠોતિષ્ઠ હે નાથ : સ્વામિનારાયણ પ્રભો ।

ધર્મસૂતો દયા સિંધો, સ્વેષાં શ્રેયઃ પરંકુરું ॥

આગચ્છ ભગવન્ દેવ સ્વસ્થાનાતુ પરમેશ્વર ।

અહં પૂજાં કરિષ્યામિ, સદાત્વં સન્મુખો ભવ ॥

હે ધર્મના પુત્ર ! હે દયા સિંધુ ! હે સ્વામિનારાયણ પ્રભુ ! જગો અને પોતાના ભક્તોનું પરમ કલ્યાણ કરો. હે પરમેશ્વર ! આપ આપના સ્થાનમાંથી, અક્ષરધામમાંથી મારી પૂજામાં પધારો. આપ સદા માટે સન્મુખ બિરાજમાન થાઓ હું આપની પૂજા કરવા ઈચ્છું છું આમ ભગવાન સમક્ષ મંત્રોચ્ચારથી પ્રાર્થના કરવામાં આવે છે. ભગવાનને પૂજામાં પધારાવી સૌપ્રથમ ભગવાનની માનસીપૂજા કરવામાં આવે છે. ભગવાનની સ્થૂળ મૂર્તિની પૂજા કરવાને બદલે ધ્યાનમાં બેસીને ભગવાનની મૂર્તિને માનસિક રીતે ધારીને એજ

રીતે પૂજા કરવાની વિધિને માનસી પૂજા કહે છે. સ્થૂળ પૂજા કરતાં માનસીપૂજાનો મહિમા સ્વાભાવિક રીતે વિશેષ છે. કારણકે તેમાં સઘાતી એકાગ્રતાને લીધે ભક્તિભાવ વધારે ઉલ્કટ બને છે. મન શાંત અને સ્થિર થાય છે, સ્ટ્રેસ ઘટાડવામાં ખૂબ ઉપયોગી છે.

માનસીપૂજાની વ્યાખ્યા કરતા શ્રી ત્રિભુવન વ્યાસ જણાવે છે કે " માનસીપૂજા એટલે મનના સંકલ્પો વડે અંતરમાં ધારેલી ભગવાનની મૂર્તિપૂજા કરવી." ⁹¹ શિયાળો, ઉનાળો અને ચોમાસુ એ ત્રણે ઋતુમાં જુદી-જુદી રીત તેણે ખૂબ વિસ્તારથી તેમના વચનામૃત ગ્રંથમાં સમજાવી છે. (વચનામૃત ગટડા અંત્ય-23) શ્રીત્રિભોવન વ્યાસ કહે છે. " શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ મૂર્તિ સાથે સંલગ્ન થઈ ચિત્તને સ્થિર કરવાના ઉપાય તરીકે પાંચવખત માનસીપૂજા કરવાનો સુંદર અને સરળ શ્રેષ્ઠવિધિ બતાવ્યો છે જે સ્ટ્રેસને દૂર રાખે છે. ⁹²

મનોવૈજ્ઞાનિક દ્રષ્ટિથી વિચારતા કહેવું ઉચિત છે કે માનસીપૂજા દ્વારા મનમાં ઉત્પન્ન થતાં અનેક સંકલ્પ-વિકલ્પોનું અવલોકન કરી, આત્મનિરિક્ષણ કરવાની એક તક પ્રાપ્ત થાય છે આમ, માનસીપૂજાએ મનને સ્થિર કરવાનું એક શ્રેષ્ઠ ઔષધ છે જે સ્ટ્રેસને ઘટાડે છે.

(5) માળા મંત્રજાપ :-

માનસીપૂજા કર્યા પછી મંત્રજાપ સાથે માળા ફેરવવામાં આવે છે. માળા એટલે મંત્રજાપની ગણતરી માટેનું સાનુકુળતા માટેનું સાધન, માળામાં 108 મણકા રાખવા પાછળનાં રહસ્યને પ્રગટ કરતા શ્રી જ્ઞાનેશ્વરદાસજી જણાવે છે કે " પ્રત્યેક પળમાં મનુષ્યના સ્વભાવિક સ્વાસની સંખ્યા 6 છે આવી અઢી પળની એક મિનિટ થાય. આથી એક મિનિટમાં 15 સ્વાસો લેવાય છે. આ હિસાબ અનુસાર 24 કલાકમાં આપણાં 21600 સ્વાસ લેવાય છે. "

રાત્રીના 12 કલાક બાદ કરતાં 12 કલાકમાં આપણે 10800 સ્વાસ લઈએ છીએ ભક્તની સ્વાભાવિકપણે સ્વાસે-સ્વાસે ભગવાનું નામ લેવાની ઈચ્છા રહે પરંતુ આટલી વિશાળ સંખ્યામાં જપનો અવકાશ ન રહે તે માટે જો વિધિવત " ઉપાંશુ જપ " કરવામાં આવે તો પ્રત્યેક મંત્રનું 100 ગણું ફળ થાય એ શાસ્ત્રોક્ત વિધાન અનુસાર દિવસમાં 108 મંત્રનો જપ થવો જોઈએ. મનુસ્મૃતિમાં કહ્યું છે કે ઉપાંશુ સ્યાત સતગુણ (2/86) આમ,

108 મણકાની એક માળા ફેરવવાથી સ્વાસે-સ્વાસે ભજન કર્યું ગણાય એ ભાવનાથી માળાના મણકાની સંખ્યા 108 રાખવામાં આવી છે. ⁹³

મંત્રજાપથી મન સ્થિર અને એકાગ્ર બને છે. મંત્રજાપથી પ્રાપ્ત થતા લાભનો નિદેશ કરતાં શ્રી જ્ઞાનેશ્વરદાસજી જણાવે છે કે " આવી એકાગ્ર અને સ્થિર બુદ્ધિથી લેવાતા નિર્ણયોથી માનવીના જીવનમા-વ્યવહારમાં પ્રગતિ સધાય છે. અન્યથા વ્યગ્ર ચિત્તથી લેવાતાં અયોગ્ય નિર્ણયોને લીધે જ જીવનમાં પ્રશ્નોની પરંપરા સર્જતી હોય છે. અને સ્ટ્રેસમાં વધારો થતો હોય છે. જે મંત્રથી દૂર થાય છે."

મંત્રજાપના કેટલાક શારીરિક ફાયદાઓનું વર્ણન કરતાં તેઓ કહે છે કે મંત્રજાપથી મનની વૃત્તિઓ વિરામ પામે છે. આથી સમગ્ર ચેતાતંત્ર શાંત થતાં શરીરના અંગે ઉપાંગોને પણ વિરામ મળે છે. લોહીનું પરિભ્રમણ યથાયોગ્ય થાય છે. તેમજ અંતઃસ્ત્રાવી ગ્રંથીઓ પણ યોગ્યક્રમે કાર્યરત બને છે.

આમ મંત્રજાપથી શારીરિક, માનસિક તેમજ આધ્યાત્મિક ત્રિવિધ લાભ થતો સ્પષ્ટ પણે જોઈ શકાય છે.

(6) પ્રદક્ષિણા :-

પ્રદક્ષિણા એ પૂજાવિધિનું જ એક સોપાન છે. ઈશ્વર પ્રાપ્તીનો આનંદ વ્યક્ત કરવા તેમના તરફ આદરની અભિવ્યક્તિ માટે ઈશ્વરને જ કેન્દ્રમાં રાખી માનવી ધૂમે છે. જમણો હાથ અંદર રહે તે રીતે ફરવામાં આવે તે જ પ્રદક્ષિણા.

પ્રદક્ષિણા દ્વારા માનવજીવનમાં પ્રત્યેકક્ષણે ઈશ્વરને કેન્દ્રમાં રાખવાની ભાવના વ્યક્ત થાય છે. જીવનમાં દરેક ક્ષેત્રમાં જો ઈશ્વર કેન્દ્રસ્થાને હશે તો ક્યારેય વિઘ્ન નહીં આવે. શ્રી જ્ઞાનેશ્વરદાસજી જણાવે છે કે પ્રદક્ષિણા ફરતી વખતે આપણે પ્રતિજ્ઞા કરવી કે હું ભગવાનને જીવનમાં મુખ્ય રાખીશ સાથે સાથે પ્રાર્થના કરવી કે હે પ્રભુ ! આપ મારા જીવનની પ્રત્યેકક્ષણે કેન્દ્રમાં રહેજો " આ ભાવના જ સ્ટ્રેસને હણે છે. દરેક ક્રિયાકર્મનો ભાર પોતાના ઉપર નથી રહેતો. આમ જીવનની પ્રત્યેકક્ષણમાં ઈશ્વરને કેન્દ્રમાં રાખવાનો નિર્દેશ કરતી ક્રિયા તે પ્રદક્ષિણા. ⁹³

(7) દંડવત પ્રણામ :-

ભગવાન પ્રત્યે દાસત્વભાવ પ્રગટ કરવા ભક્ત દંડવત પ્રણામ કરે છે. સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયમાં ભગવાનને અષ્ટાંગ દંડવત્ પ્રણામ કરવાની પ્રણાલીકા છે. આ અષ્ટાંગ દંડવતના આઠ અંગોમાં 1. મસ્તક, 2. આંખ, 3.હાથ, 4.વૃક્ષસ્થળ,

5. પગ, 6. ઘૂંટણ, 7. વાણી, 8. મન, આમ, છ સ્થૂળ અંગો અને બે સૂક્ષ્મ અંગો સહિત આઠ અંગોથી કરેલા પ્રણામને અષ્ટાંગ દંડવત્ પ્રણામ કહેવામાં આવે છે. ⁹⁴

દંડવત્ પ્રણામથી પ્રાપ્ત થતા શારીરિક લાભનું વર્ણન કરતાં શ્રીજ્ઞાનેશ્વરદાસજી જણાવે છે કે " દંડવત્ પ્રણામમાં ત્રણ યોગાસનોનો સુમેળ છે. નમસ્કારાસન, એકપાદપ્રસરણાસન, અને ભૂજંગાસન. " તેનાથી ગળાનો દુખાવો, કેડનો દુઃખાવો મટે છે. કરોડરજ્જુની સ્થિતિસ્થાપકતા વધે છે. ગરદન, ખભા, છાતી અને પીઠના સ્નાયુઓને કસરત મળે છે પાચનશક્તિ વધે છે. ⁹⁵

દંડવત્ પ્રણામથી શારીરિક લાભ ઉપરાંત માનસિક લાભ પણ પ્રાપ્ત થાય છે. શ્રીજ્ઞાનેશ્વરદાસજી મેડિકલ અભ્યાસનું ઉદાહરણ આપતાં જણાવે છે કે આપણા શરીરની જુદી જુદી સ્થિતિમાં દા.ત. બેઠા હોઈએ, સૂતા હોઈએ, ચાલતા હોઈએ વગરેમાં આપણા શરીરની અંતઃસ્ત્રાવી ગંથીઓ પર જુદી-જુદી અસરો થતી હોય છે. વૈજ્ઞાનિકોએ જુદી-જુદી સ્થિતિમાં વ્યક્તિના શરીરનું બ્લડ પ્રેશર, માનસિક પરિસ્થિતિ, લોહીમાં હોર્મોન્સનું પ્રમાણ વગરે માધ્યા તો દંડવત પ્રણામની મુદ્રમાં સૌથી શ્રેષ્ઠ અને સમતોલ પરિણામ મળ્યા.

તેઓ વધુમાં જણાવે છે કે માણસ ક્રોધ કરે છે ત્યારે શરીરમાં એવી રાસાયણિક પ્રક્રિયાઓ થાય છે જે લોહીને બગાડે છે, જે મગજને-જ્ઞાનતંતુને નુકશાન પહોંચાડે છે. આ ક્રોધ માનને કારણે ઉત્પન્ન થાય છે. દંડવત પ્રણામમાં નમ્રભાવ છે જેથી માન આવતુ નથી અને પરિણામે ક્રોધ ઉપજતો નથી અને પરિણામે માનસિક તણાવથી બચી શકાય છે. આમ માન અને ક્રોધ રૂપી દુર્ગુણથી બચી માનસિક શાંતિ અને આનુસાંગિક લાભ માનવીને દંડવત્ પ્રણામ દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે.

(8) શિક્ષાપત્રી વાંચન અને પૂજા વિસર્જન ⁹⁶ :-

શ્રી સહજાનંદસ્વામી તેમની શિક્ષાપત્રીમાં જ તેની આજ્ઞા આપે છે કે તેમના શિષ્યોએ શિક્ષાપત્રીનું વાંચન હંમેશા કરવું. કવિ ન્હાનાલાલ પણ શિક્ષાપત્રી વિશે કહે છે કે " શિક્ષાપત્રી એ વ્યવહાર અને સંસારને પરિશુદ્ધિતી નિત્ય નિયમાવલી છે. "

શિક્ષાપત્રી વાંચન બાદ સમગ્ર વિધિ પૂર્ણ ગણાય છે. ત્યારબાદ વિસર્જન મંત્ર બોલીને ભગવાનની મૂર્તિઓને ક્રમ પ્રમાણે એકત્ર કરી લેવામાં આવે છે.

" સ્વસ્થાન ગચ્છ દેવેશ પૂજામાદાય મામકીમ્ ।

ઈષ્ટામ પ્રસિદ્ધ યર્થમ્ પુનરાગમનાય ચ ॥

હે દેવેશ ! મારા અભિલાષિત કાર્યની સિદ્ધિ અર્થે આપે મારી પૂજા અંગિકાર કરી હવે આપ આપના દેવસ્થાનમાં કહેતા મારા હૃદયમંદિરમાં બિરાજો અને આવતીકાલે મારી પૂજા અંગિકાર કરવા પુનઃ પધારજો.

આમ, સ્વામિનારાયણ પૂજાવિધિના દરેક સોપાન તનાવમૂકત બનાવે છે. જે આ સંપ્રદાયની વિશિષ્ટતા છે.

2.7.2.14 સર્વકર્મફળ પ્રદાતા પરમેશ્વર⁹⁷ :-

શ્રીજી મહારાજે ગઠડા પ્રથમ-13, ગઠડા પ્રથમ-78, ગઠડા મધ્ય-66, ગઠડા મધ્ય-21, વડતાલ-6 વગેરે વચનામૃતોમાં ભગવાન સર્વજીવોના કર્મફળ પ્રદાતા છે એવો નિર્દેશ કર્યો છે.

કર્મ કરવામાં જીવ સ્વતંત્ર છે પણ તેનું ફળ ભોગવવામાં પરતંત્ર છે. જીવની ઈચ્છા ન હોય તો પણ તેણે કરેલા કાર્યોનું ફળ એને પરતંત્ર થઈને ભોગવવું જ પડે છે. ભગવાન કર્મફળ પ્રદાતા છે તેથી કયા જીવના કર્મનું કયું ફળ, કયાં, કયારે, કોના દ્વારા કઈ રીતે કેટલા પ્રમાણમાં આપવું તે ભગવાનની સ્વતંત્ર ઈચ્છાને આધિન છે. ભગવાન પાસે કાળ, કર્મ, માયા, કોઈનું જોર ચાલતુ નથી. જીવ એમનો થઈને રહે, અનન્ય ભાવે એમને ભજે તો એ કાળ-કર્મ-માયાથી નિર્ભય થઈ જાય છે.

પ્રસ્તુત ખ્યાલને ડૉ. એન. વી. દવે તેમના પુસ્તક ' વેદાંત એન્ડ મેનેજમેન્ટ ' માં નોંધે છે કે, ' મૂળભૂતરીતે કાર્ય ફરજની ભાવના અને પરિણામના અનુરાગ વિના થવું જોઈએ ફક્ત એટલું જ નહીં પરિણામને પણ પરમાત્માના પ્રસાદ કે આશિર્વાદ સ્વરૂપે ગ્રહણ કરવું જોઈએ, સંપૂર્ણ ચિત શક્તિ કાર્ય કરવામાં અને સંપૂર્ણ સમર્પણભાવથી લગાવવી જોઈએ. નિર્ધારિત કાર્યસિદ્ધિને પરિણામ સ્વરૂપ ધ્યાનમાં રાખવાની છે પરંતુ તેની સાથે વ્યક્તિગત અનુરાગનું જોડાણ નથી સંભવિત પરિણામ, ભવિષ્યની અપેક્ષાઓ કાર્ય કરતી વખતે નથી જેથી કાર્યમાં શ્રેષ્ઠ ગુણવત્તા અને કાર્યક્ષમતા મળે છે. જેથી મનને કોઈપણ પ્રકારના આગામી વિચારો, પરિણામો, ભયસ્થાનોથી મુક્તિ મળે છે.'

વધુ સ્પષ્ટ કરતાં ડૉ. એન. વી. દવે જણાવે છે કે ' તમારા તમામ કાર્યો ઈશ્વરને અર્પણ કરી અને પરિણામને ઈશ્વરના પ્રસાદરૂપે સ્વીકારવાથી મનમાં સમત્વ ભાવના સરળતાપૂર્વક પ્રાપ્ત થાય છે.

આમ સર્વ કર્મફળ પ્રદાતા પરમેશ્વર છે તેવું સતત અનુસંધાન રાખવાથી સ્ટ્રેસ ઓછો આવશે અને કર્મનું જે પરિણામ આવશે તે ઈશ્વરના પ્રસાદરૂપે ગ્રહણ કરવાથી સમત્વ ભાવનાની પ્રાપ્તિ સ્ટ્રેસને દૂર રાખશે.

2.7.3 માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યા :-

(Human Resource Management)

2.7.3.1 પ્રસ્તાવના :-

ઉત્પાદનના સાધનો જમીન, મૂડી, શ્રમ અને નિયોજન શક્તિ જેમાં શ્રમ એ ઉત્પાદનનું જીવંત ચેતનવંત સાધન છે. શ્રમ એટલે માનવ-કર્મચારીની કાર્યક્ષમતા સંચાલનને વધુ કાર્યક્ષમ બનાવવા ઉપયોગી નિવડે છે. શ્રમને સંચાલિત કરવાની પ્રક્રિયાને જ માનવ સંસાધન સંચાલન કહેવામાં આવે છે. કર્મચારીની કાર્યક્ષમતા વધે તો ઉત્પાદન અને ઉત્પાદકતા વધે, ગુણવત્તા દ્વારા વિકાસ શક્ય બને. આ સમગ્રલક્ષી બાબતોની પ્રાપ્તિ અર્થે જ માનવ સંસાધન સંચાલનનો ખ્યાલ વિકાસ પામ્યો છે. માનવ સંસાધન સંચાલનને કર્મચારી સંચાલન તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. કર્મચારીઓ સાથે કામ લેવા એક અલગ ખાતુ રાખવું અને આધુનિક ધંધાક્રિય ઐક્ય માટે અનિવાર્ય ગણાય છે. તેમની ભરતી કરવી, તેમને તાલીમ આપવી, વૈજ્ઞાનિક ભરતી માટે કાર્ય વિશ્લેષણ અને ગુણાંકન કરવું, યોગ્ય પગાર આપવો અને તે નક્કી કરવા કાર્ય મૂલ્યાંકન કરવું જેઈએ તેમજ કર્મચારી માલિક સંબંધો સારી રીતે ટકાવી રાખવા વગેરે બાબતો Human Resource Management નો એક ભાગ જ ગણાય.

1970 પછી લગભગ સમગ્ર વિશ્વમાં " કર્મચારી સંચાલન " (Personnel Management) એવા શબ્દપ્રયોગને બદલે "માનવ સંસાધન સંચાલન" (Human Resource Management) એવો શબ્દ પ્રયોગને સ્વીકારવામાં આવ્યો છે. માનવ સંસાધન સંચાલનમાં કર્મચારી સંચાલનના મૂળભૂત કાર્યો ઉપરાંત કર્મચારી વિકાસ પર પૂરતો ભાર મૂકવામાં આવે છે. અહીં કર્મચારી સંચાલનના ખ્યાલને સમજી માનવ સંસાધન સંચાલનના ખ્યાલનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.

2.7.3.2 કર્મચારી સંચાલનની વ્યાખ્યાઓ :-

(1) ડૉ. જયોર્જ આર. ટેરી :-

" કર્મચારી સંચાલન સંતોષકારક અને સંતુષ્ટ કર્મચારી જૂથ મેળવવા અને તે મેળવ્યા પછી જાળવી રાખવા સાથે સંબંધ ધરાવે છે. " 98

(2) **માઈકલ જુસિયસ :-**

" કર્મચારી સંચાલનએ સંચાલનનું એવું ક્ષેત્ર છે જેને કામદાર દળનો પ્રાપ્તિ, વિકાસ, નિભાવ, ઉપયોગ જેવા વિવિધ કાર્યોના આયોજન, પ્રબંધ અને અંકુશ સાથે સંબંધ છે. અને એવી રીતે કે જેથી (અ) જે હેતુ માટે કંપની સ્થપાઈ છે તે હેતુઓ કરકસરભરી રીતે અને અસરકારક રીતે સિદ્ધ થઈ શકે. (બ) બધી કક્ષાના કર્મચારીઓના હેતુઓ શક્ય એટલી મહત્તમ કક્ષા સુધી સિદ્ધ થઈ શકે અને (ક) સમાજના હેતુઓ ધ્યાનમાં લઈને તેને પાર પાડવામાં આવે. " 99

(3) **થોમસ જી. સ્પેટ્સ :-**

" કર્મચારી સંચાલન કર્મચારીઓની વ્યવસ્થા અંગેના તથા તેમની સાથેના આચરણ અંગેના નિયમોનો સમૂહ છે. જે દ્વારા દરેક કર્મચારીને પોતાની તમામ આંતરિક શક્તિઓ વિકસાવવાની તક મળે છે. જેથી તેમને માટે તેમજ સમગ્ર જૂથ માટે મહત્તમ કાર્યદક્ષતા પ્રાપ્ત કરવી શક્ય બને છે અને તે રીતે જે ઉદ્યોગના એક ભાગરૂપ છે તેને સ્પર્ધાત્મક લાભ ઉત્કૃષ્ટ એટલે કે શ્રેષ્ઠ પરિણામો આપે છે." 100

2.7.3.3 **માનવ, સંસાધન, માનવસંસાધન અને માનવસંસાધન સંચાલન - અર્થ - વ્યાખ્યાઓ :-**

✽ **માનવ (Human) :-**

" Man is a social animal. He can exist in his present numbers and prevailing state of well being only by living in Groups, Specializing in his work, and exchanging the goods or services he produces for other goods and services he wants. 101

સામાજિક દ્રષ્ટિએ માનવ એ અન્ય જીવંત પ્રાણીઓની સરખામણીએ બુદ્ધિ, વિચારની દ્રષ્ટિએ તેની સ્વૂઆત તથા પ્રક્રિયા અને કામગીરી સ્વરૂપે અન્યથી અલગ પડતું એક વિશિષ્ટપ્રાણી છે. તેને સામાજિક માનવ, આર્થિક માનવ વગરે દ્રષ્ટિકોણથી પણ સંચાલકિય રીતે ઓળખાવામાં આવે છે.

✽ **સંસાધન (Resource):-**

" સંસાધન એટલે કોઈપણ ચોક્કસ કામગીરી, કાર્યપ્રવૃત્તિ કે યોજના પાર પાડવાનું, ખાસ કરીને સાધ્યને અનુરૂપ સાધન " સંસાધનને એક સ્ત્રોત તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. એકમ કે સંસ્થા માટે તેની સ્વીકૃતિ એક સંપત્તિ તરીકે છે. તેથી જ તેની જાળવણી-ઉપયોગ અને કાર્યદક્ષતા વગરે બાબતો ઉપર ભાર મૂકવામાં આવે છે.

❁ **માનવ સંસાધન (Human Resource):-**

લિયોન સી. મેગિન્સન્સ તેમના પુસ્તક " Personnel and Human Resource Administration " માં દર્શાવે છે કે :-

" માનવ સંપત્તીને વ્યક્તિમાં રહેલ નૈસર્ગિક ગુણો અને શિક્ષણ, તેમજ તાલીમ તથા અનુભવ દ્વારા પ્રાપ્ત કરવામાં આવેલ વિવિધ પ્રકારની લાયકાતો, વિશિષ્ટ ગુણો અને કૌશલ્ય વગેરે તરીકે ઓળખાવી શકાય." ¹⁰²

આર્થિક વિકાસની કક્ષા અને ગતિના મૂળભૂત નિશ્ચયાત્મક પરિણામ તેમજ સંયોજિત તેમજ સંગઠિત તથા સામાજિક-સાંસ્કૃતિક એમ સમગ્ર સમષ્ટિની લાક્ષણિકતા તરીકે માનવ સંસાધનનો અર્થ નીચે મુજબ સ્પષ્ટ કરી શકાય.

" Human Resource, referring to entire population, people are available as factors of production for economic combination with other resource in productive activity. As consumers, the goal of economic development is to maximise realization of their desires and aspirations. Thus, any analysis must consider the human element in both it is roles as producer and as a consumer. " ¹⁰³

દંધાક્રિય એકમની દ્રષ્ટિએ માનવ સંપત્તી એટલે એકમમાં કામ કરતી પ્રત્યેક વ્યક્તિઓ, જેમાં ઉચ્ચ સપાટીના સંચાલકો, મધ્ય સપાટીના, મુખ્ય અમલકરતા અધિકારીઓ, અમલદારો, મદદનીશો, નિરિક્ષકો, કર્મચારીઓ તથા નીચલી સપાટીના નિરિક્ષકો, કર્મચારીઓ, કામદારો વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. આ દરેક આંતરિક માનવ સંપત્તી તરીકે ઓળખાય છે. બાહ્ય માનવ સંપત્તીમાં, બહારથી ઉપયોગી બનાવાતા વિવિધ વર્ગો, પક્ષકારો કે જેઓ દંધાના સંચાલન-વહિવટ-વિતવ્યવસ્થા અને ઉત્પાદન-વેચાણ વ્યવસ્થા સંબંધી વિવિધ નિષ્ણાંતો- સહાયકર્તાઓ, રોકાણકર્તાઓ વગેરે સ્વરૂપે સંકળાયેલા હોય આમ વિશાળ અર્થમાં માનવ સંસાધનની યાદીમાં એકમની અંદરના તેમજ એકમની બહારના પરંતુ પ્રત્યક્ષ-પરોક્ષ રૂપે સંકળાયેલા દરેક માનવ કે માનવજૂથના સમૂહનો સમાવેશ થાય છે. જે દંધાના અથવા કોઈપણ સાહસના ધ્યેયો-હેતુઓ સિદ્ધ કરવામાં પોતાની સેવા આપતા હોય છે. તે સંદર્ભથી માનવ સંસાધનને વિવિધ બાબતો કે સાધનો સાથે જોડવામાં આવે છે. જેમ કે માનવીના મૂલ્યો, કૌશલ્યો, અભિરૂચી, ગમા-અણગમા, વલણો, અનુભવો, ખામી-ખૂબીઓ, લાગણી અને બુદ્ધિ પ્રતિજ્ઞા વૈચારિક શક્તિ અને નિર્ણય પ્રક્રિયા, સંચાલન શૈલી અને નેતૃત્વ વગેરે વિશાળ અર્થમાં માનવ સંસાધન છે.

માનવ સંસાધન શબ્દને ' કુદરતી સંપત્તી ' ના અર્થ મુજબ પણ દર્શાવી શકાય. જેમ અન્ય કુદરતી સંપત્તીઓ છે તેમ માનવ પણ એક કુદરત સર્જિત સંપત્તી છે. પરંતુ તેની પાસેના ઉપરોક્ત સંસાધન સ્વરૂપના તત્વોને સુયોગ્ય સંચાલન સ્વરૂપ વડે કાર્યદક્ષતા સુધી લઈ જવાની શક્યતા અને ઉપયોગીપણું તેને વિશિષ્ટતા બક્ષે છે. આથી જ માનવ સંસાધનોને માનવ પરિબળ, માનવ મિલ્કત, માનવ મૂડી અને માનવ શક્તિ જેવા પર્યાય વડે પણ ઓળખી શકાય છે.

માનવ સંસાધનનો અસરકારક અર્થ અને તેના ઉપયોગનું પાસુ જણાવતા શ્રી ઉર્વિક કહે છે કે, " કોઈપણ ધંધાદારી એકમ, બજાર, મૂડી, પેટન્ટ અથવા સાધનથી નહિ પણ "માનવ" થી લાંબાગાળે કે ટૂંકાગાળે બનતું હોય છે, બગડતું હોય છે અને એ જ રીતે તૂટતું પણ હોય છે." ¹⁰⁴

દરેક સંપત્તિમાં, માનવ સંપત્તિ એક માત્ર એવી સંપત્તિ છે કે જેમને સમયના વહેવા સાથે ઘસારો લાગતો નથી, પરંતુ અનુભવો અને સમજણનો વધારો લાગે છે. જો કે તેની ઉપયોગીતા કે લાભો વિશે ભતભેદ રહેલા છે.

શ્રી માઈકલ જે. જુસીયસ તેમના પુસ્તક 'Personnel Management' 1973 માં જણાવે છે કે, " માનવ સંપત્તિ અથવા માનવ પરિબળો, તંત્ર અથવા તેના જુદા જુદા ભાગોનાં અતૂટ સંયોજન રૂપ આંતર સંબંધીત, આંતર-આધારીત, આંતર-કાર્યાન્વિત રહેલા શરીર વિજ્ઞાન સંબંધી, માનવ શાસ્ત્ર સંબંધી, સમાજશાસ્ત્ર સંબંધી તેમજ વ્યવહારૂ નીતિ-રીતી સંબંધી વિવિધ ઘટકો છે. " ¹⁰⁵

માનવ સંસાધન એ વ્યવસ્થાતંત્રમાં આવશ્યક એવા કાર્યરત માનવબળ નું જથ્થાત્મક તેમજ ગુણાત્મક માપ રજૂ કરે છે તેની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે. ¹⁰⁶

(1) માનવ સંસાધનો વ્યવસ્થાતંત્રમાં રહેલી જૈવિક અને વારસાગત તેમજ પર્યાવરણલક્ષી પારસ્પરિક અસરની નિપજ છે. માનવ સંસાધનને કૌટુંબિક સંબંધો, ધાર્મિક પ્રભાવો, જ્ઞાતિ-જાતિની પશ્ચાદભૂ, શૈક્ષણિક સિદ્ધિઓ વગેરેની અસર થાય છે અને તેના પરિણામ સ્વરૂપ વ્યવસ્થાતંત્રીય વાતાવરણમાં માનવજાતનાં વલણો, વર્તનો અને તેની કામગીરીનો દેખાવ પ્રભાવિત થતો હોય છે.

(2) માનવ સંસાધનો વિવિધતા અને વિજ્ઞતિયરીતે અલગ અલગ છે. દરેક વ્યક્તિનું અલગ અલગ વ્યક્તિત્વ, ભિન્ન-ભિન્ન જરૂરિયાતો, વલણો અને મૂલ્યો ધરાવતા વિશાળ જનસમૂહાયની માત્રામાં તે હોય છે. તેમાં પણ દરેકને પોતાના વ્યક્તિગત શારીરિક, માનસિક, અને અન્ય સંસ્કારીક-સામાજિક ગુણો હોય છે. સામાન્ય રીતે એમ કહેવાય છે કે આથીજ વ્યવસ્થાતંત્રની મોટાભાગની સમસ્યાઓ માનવ સંબંધીત સમસ્યાઓ હોય છે.

(3) માનવ સંસાધનો ગતિશીલ છે અને તેઓ ભિન્ન-ભિન્ન રીતે વર્તે છે. તેઓ ઘણેભાગે સમાન પરિસ્થિતિઓમાં પણ તદ્દન ભિન્ન-ભિન્ન રીતે પ્રતિક્રિયા કરે છે.

(4) કોઈપણ વ્યવસ્થાતંત્રમાં માનવ સંસાધનો, સૌથી અગત્યનાં તત્વો છે. અન્ય બધા જ સંસાધનોની અસરકારકતા અને ઉત્તમ ઉપયોગ, માનવ સંસાધનોની ગુણવત્તા અને વર્તન વલણ ઉપર આધારીત છે.

(5) માનવ સંસાધનોમાં એવી મહાનતમ શક્તિ છૂપાયેલી છે કે, જો તેમાને યોગ્ય વાતાવરણ પુરુ પાડવામાં ન આવે તો, તેઓ કોઈપણ એકમની વૃદ્ધિ અને વિકાસને ઉચ્ચતમ શિખરે પહોંચાડી શકે છે.

(6) સંચાલનના દ્રષ્ટિકોણથી ' કર્મચારી ' શબ્દ કરતાં ' માનવ સંસાધન ' શબ્દ વધુ વિસ્તૃત છે. " માનવ સંસાધન " માં વ્યવસ્થા તંત્રની દરેક કક્ષાના અને દરેક સપાટીના પ્રત્યેક માનવ-માનવ જૂથ-સમૂહના બધા જ ગતિશીલ ઘટકો સમાયેલ છે. જ્યારે કર્મચારીઓનો અર્થ, વ્યવસ્થાતંત્રમાં કામગીરી કરી રહેલા " સવેતન વ્યક્તિઓ " એવો થાય છે.

આમ, માનવ સંસાધનો, અન્ય બીજા સંસાધનોની સરખામણીએ અમુક ચોક્કસ, વિશિષ્ટ માનવ લાક્ષણિકતાઓ ધરાવે છે. તેથી જ માનવ સંસાધનને શ્રેષ્ઠતમ માર્ગે ઉપયોગી બનાવવા અને તેઓને શ્રેષ્ઠતમ સંતોષ, સુખ-શાંતિ અને સલામતી આપવા માટે તેઓનું સંચાલન આવશ્યક છે.

* **માનવ સંસાધન સંચાલન :-** (Human Resource Management)

જેમ્સ બર્મહામના મત અનુસાર,

" સંચાલન ક્રાંતિના આ યુગના ભવિષ્યના સાશન કરતાઓ, સંચાલકો, મેનેજર અને તેને માનવ સંપત્તિ જ હશે. વિશ્વમાં મૂડીવાદ કે સભ્ય વાદ નહિ પણ મેનેજર વાદ હશે." ¹⁰⁷

આમ, માનવ સંસાધન સંચાલન, વર્તમાન વિશ્વના ઇંધો-ઉંધોગ અને તેના સંચાલન ક્ષેત્રે ઁક વિશેષતા ડની રહેલ છે. કર્મચારી સંચાલનનું કાર્યક્ષેત્ર જ્યાંથી પૂર્ણ થયાનું માનવામાં આવે છે. ત્યાંથી જ માનવ સંસાધન સંચાલનનું કાર્યક્ષેત્ર શરૂ થાય છે. તેથી જ વિશાળ અર્થમાં તેમાં કર્મચારી વ્યવસ્થા, કર્મચારી કલ્યાણ, કર્મચારી વિકાસ, વગેરે જેવા કર્મચારી સંચાલન સાથે જોડાયેલા મુદ્દાઓનો સમાવેશ થઈ જાય છે. તેથી મૂળભૂત જોઈએ તો માનવ સંસાધન સંચાલન, કર્મચારી સંચાલનથી અર્થ-ઉદ્દેશો અને કાર્યપ્રવૃત્તિના સૂક્ષ્મ દ્રષ્ટિકોણથી ભિન્ન નથી પરંતુ તેના કંઈક વિશેષ છે જે તેની નીચે દર્શાવેલી વિવિધ વ્યાખ્યાઓ અને અર્થને આધારે જણાય આવે છે.

❖ **ઇવાન્સ વિચ, ડોનેલી અને ગિલ્સ :-**

" માનવ સંપત્તિ સંચાલન એટલે સંગઠનમાં માનવ સંપત્તિ પ્રાપ્ત કરવી, ટકાવી રાખવી, અથવા છૂટી કરવી, તેમનો વિકાસ કરવો, તથા તેમનો યોગ્ય ઉપયોગ કરીને સંગઠનનાં ઢ્યેયો સિદ્ધ કરવાની પ્રક્રિયા."¹⁰⁸

❖ **Edwin B. Filppo :-**

" Personnel Management or Human Resource Management is the planning organising, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resource to the end that individual, organisational and socialite objectives are accomplished."¹⁰⁹

❖ **W. G. Scott, Clothier, R. C., and Spriegel, W. R. :-**

" Personnel Management is that branch of management which is responsible on a staff basis for concentrating on those aspects of relationship of management to employees and employees to employees and with the development of the individual and the group. The objectives is to attain maximum individual development, desirable working relationship between employers and employees and employees and employees and effective moulding of human resources and contrasted with physical resources. "¹¹⁰

❖ French, Wendell :-

" Personnel Management is a major Component of broader managerial function and has roots and branches extending throughout and beyond each organisation. It is a major subsystem of all organisation. Personnel Management is the recruitment, selection, development utilization of and accondation to human resources by organizations. The human resources of an organisation consist of all individuals regardless of their role, who are engaged in any of the organisation's activities. ¹¹¹

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાઓમાં, માનવ સંસાધન સંચાલનનો અર્થ સરળ રીતે સમજી શકાય તેવા ઘણા જ મુદ્દાઓ છે જેમ કે,

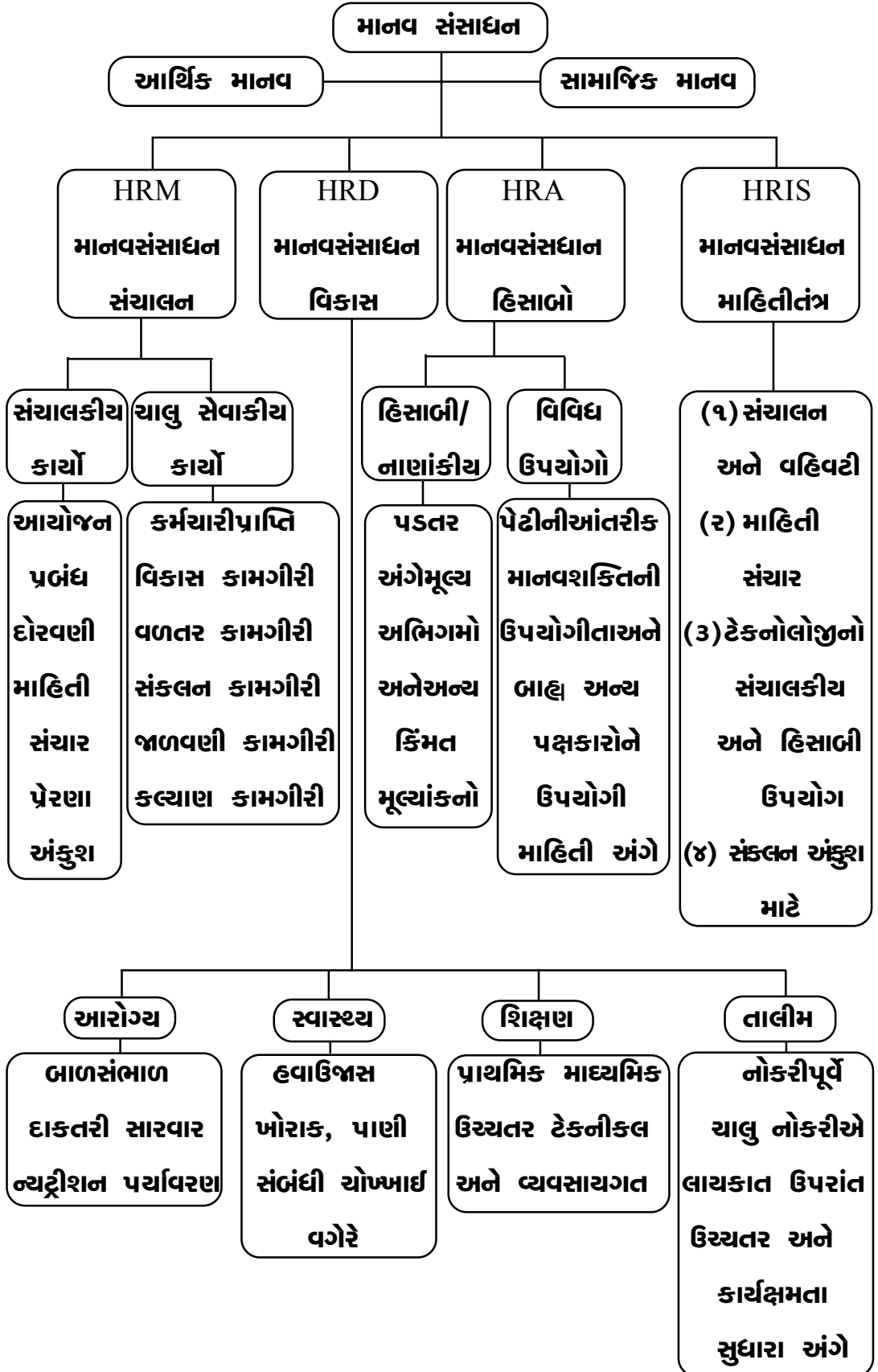
- ❖ માનવ પ્રયત્નો વડે સાહસનાં ઘ્યેયની સિદ્ધિ માટેની પ્રક્રિયા તરીકે માનવ સંસાધન સંચાલનને દર્શાવવામાં આવેલ છે.
- ❖ માનવ સંસાધન સંચાલનમાં યોગ્ય કુશળતાવાળી અને બુદ્ધિશાળી વ્યક્તિઓ પ્રાપ્ત કરવામાં આવે છે. કર્મચારીઓની પ્રાપ્તિ કરવી એટલે વિવિધ માનવ સંપત્તિની ભરતી, પસંદગી, ઓળખ અને તેને યોગ્ય સ્થાને નિમણૂક આપીને પ્રાપ્તિને ઉપયોગી બનાવા પર ભાર મૂકવામાં આવેલ છે.
- ❖ માનવ સંપત્તિ સંચાલન એટલે કર્મચારીઓની પ્રાપ્તિ પછી તેને દરેક દ્રષ્ટિ કોણથી ટકાવી રાખવા માટેના થતાં પ્રયાસો, જેમાં કુશળ પ્રાપ્ત અને એકમને ' આવશ્યક ' વ્યક્તિઓની જાળવણી-માવજત વડે તેઓ એકમને છોડી જવાનું ન ઈચ્છે તેવી નીતિઓ નક્કી કરવી અને વાસ્તવમાં અમલી બનાવવા માટેની કામગીરી કરવી.
- ❖ એ જ રીતે કર્મચારી વિકાસ એટલે એકમમાં સામેલ કર્મચારી એક માનવ સંસધાન છે તેના આધારે તેને તાલીમ, શિક્ષણ વગેરેની વ્યવસ્થા કરી આપવી તેમની કામગીરીનું સતત નિયમિત મૂલ્યાંકન થતું રહેવું, નિવૃત્ત થતા કર્મચારીઓ સામે, પ્રવર્તમાન-ચાલુ કર્મચારીઓ માંથી જ અવેજી અથવા બીજી હરોળ તૈયાર કરવી. તેઓને હાલની ઊંચી જગ્યાઓએ અથવા ભવિષ્યમાં ઉપસ્થિત થનાર હોદ્દાઓ કામગીરીઓ માટે તૈયાર કરવા વગેરેનો સમાવેશ, માનસંસાધન સંચાલનમાં થાય છે.

❁ માનવ સંસધાન સંચાલન, માનવશક્તિ શ્રેષ્ઠ આયોજન અને અમલીકરણ વડે કર્મચારીઓનો યોગ્ય ઉપયોગ કરી એકમની અને કર્મચારીઓ બંનેની જરૂરિયાતો સમજવામાં પ્રયાસ રૂપે થતી એક સંચાલન સમૂહની પ્રક્રિયા છે. જે માનવ શક્તિનો પૂરતો, આયોજિત અને દરેક ક્ષેત્ર, પ્રમાણસરનો પરંતુ શ્રેષ્ઠતમ ઉપયોગ શામાં રહેલો છે તેની સતત કાળજી રાખે છે.

આમ માનવ સંસધાન સંચાલનની સર્વગ્રાહી વ્યાખ્યાઓ જોઈએ તો તેમાં સંસ્થાકીય ઘ્યેયો અને વ્યક્તિગત ઘ્યેયો એમ બંનેને મહત્તમરીતે સિદ્ધ કરવાની રૂપરેખા સબંધી કાર્યક્રમો ઘડવા, તેનો વ્યવહાર અમલ કરવો તથા કરાવવો અને તે માટેની યોગ્ય નીતિઓનો સમૂહ હોવા અને આ દરેક માટે 'ઘંધાના સંચાલકો હકારાત્મક અભિગમ આપનાવીને અન્ય ભૌતિક, આર્થિક મિલકતો જેટલીજ કાળજી અને કૌશલ્ય દાખવે તે દરેક બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. માનવ સંસાધન સંચાલનને સંચાલન-પ્રક્રિયાનાં એક ભાગ તરીકે લઈએ તો એક એવી વિશાળ વર્ગને આવરી લેતી પ્રક્રિયા છે કે જેમા લોકોને અને વ્યવસ્થાતંત્રોને એકબીજા સાથે જોડીને અગત્યતા અનુસાર પ્રત્યેકને કામગીરી માટે ઉત્સાહિત કરાવમાં આવે છે અને તે હિતનું સંવર્ધન કરીને સામૂહિક હિત તેમજ હેતુસિદ્ધ કરવામાં આવે છે. સંચાલન અને કર્મચારી વ્યવસ્થા-વહીવટ બંને એક અને સમાન છે. તેમને જુદા પાડવા ન જોઈએ. સંચાલન એ કર્મચારી વ્યવસ્થા અને વહીવટ છે.

ઘંધાદારી વ્યવસ્થાતંત્રમાં માનવતત્વ સાથે સંળાયેલો સંચાલન એક ભાગ કે જે કર્મચારી સંચાલન, અથવા માનવસંસાધન સંચાલન અથવા માનવશક્તિ સંચાલન તરીકે ઓળખાય છે.

2.7.3.4 **માનવ સંસાધન વિશે વિવિધ દ્રષ્ટિકોણથી વિકસેલી વિચારસરણીઓ-અભિગમો-ખ્યાલો દર્શાવતો ચાર્ટ :-**



2.7.3.5 मानव संसाधन संचालननुं कार्यक्षेत्र¹¹² :-

मानव संसाधन संचालननुं कार्यक्षेत्र मुख्य छ मुद्दाओमां विभाजित करी शक्याय.

- (1) रोजगारलक्षी कार्यो
- (2) शिक्षण अने तालीम कार्यो
- (3) वेतन धोरणना कार्यो
- (4) औद्योगिक मानव संबंध कार्यो
- (5) आरोग्य अने सलामतीनां कार्यो
- (6) कामदार कल्याणकार्यो

उपरोक्त कार्योने चार्ट द्वारा आ मुखल रजू करी शक्याय.

માનવસંસાધન સંચાલનનું કાર્યક્ષેત્ર દર્શાવતો ચાર્ટ :-

રોજગારલક્ષી કાર્યો	શિક્ષણ અને તાલીમ કાર્યો	વેતન ધોરણના કાર્યો	ઔદ્યોગિક માનવ સંબંધ કાર્યો	આરોગ્ય અને સલામતીનાં કાર્યો	કામદાર કલ્યાણ કાર્યો
ભરતી પસંદગી નિયુક્તિ બદલી બદલી અપકર્ષ છુટા કરવા કર્મચારી કાર્ય અહેવાલ	પ્રાથમિક તાલીમ સુધારણાલક્ષી તાલીમ વિકાસલક્ષી તાલીમ કામદારોને તાલીમ સુપરવાઈઝરોને તાલીમ વહિવટીય તાલીમ સંચાલકિય તાલીમ અને સંશોધન	વેતનધોરણનીનીતિ કાર્ય વિશ્લેષણ કાર્ય મૂલ્યાંકન કાર્ય ગુણાંકન વિશેષ વળતર બોનસ	કર્મચારી વિષયક નીતિ વિખવાદ નિવારણ પ્રક્રિયા ઔદ્યોગિક સ્ટ્રાફ સહભાગીદારી કાર્ય સમિતિ	હોસ્પીટલોની સુવિધા બચાવ સંરક્ષણ સાધનો અકસ્માત સામે રક્ષણ વિશિષ્ટ કાર્યોમાં બચાવ તાલીમ	સામાજિક સુવિધા રહેઠાણ શિક્ષણ કૌટુંબિક વિકાસ મનોરંજન સેવાઓ વિમાયોજના કેન્ટીન સુવિધા

2.7.3.6 માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાઓ ¹¹³ :-

વ્યવસ્થાતંત્રની રચનાની ખામીઓને લીધે અયોગ્ય કર્મચારીની ભરતી થવી, ઉચ્ચ સંચાલકો મેળવવામાં મુશ્કેલીઓ નડવી, તંત્ર રચનાકીય, નાણાકીય અને વહિવટી કાર્યો માટે નિષ્ણાંતો ન મળવા, જોખમી કાર્યો માટે તેમજ શારીરિક શ્રમની જરૂર હોય તેવા કાર્યો માટે યોગ્ય કામદારો ન મળવા, મધ્ય સપાટીએ કુશળ અને અનુભવી સંચાલકો ન મળવા, લાયકાત ન ધરાવતા સભ્યોને ઉંચા હોદા પર ગોઠવવા એક જ વ્યક્તિને સત્તાનું સુકાન સોંપવું. સત્તાનું અતિ કેન્દ્રિકરણ કરવું સંચાલકના વ્યક્તિત્વની નબળાઈઓ પ્રબળ બનાવી, કામદારોમાં ગેરહાજરીનું પ્રમાણ વધવું તેમની ફેરબદલીનો દર ઉંચો જવો, વારંવાર હડતાલ પર ઉતરવાનું કામદારોમાં વલણ વધવું, નિરિક્ષકો અને કામદારો વચ્ચે સુમેળ ભર્યા સંબંધો ન હોવા અંકુશની બહોળી મર્યાદાને લીધે પુરતા પ્રમાણમાં નિરિક્ષણ ન થવું, વધારાના કર્મચારીની જરૂર હોય તો પણ તેમના વગર ચલાવ્યે રાખવું વગેરે બાબતો માનવ સંચાલનમાં સમસ્યાઓ પેદા કરે છે.

માનવ સંચાલનની મુખ્ય સમસ્યાઓમાં -

- (1) યોગ્ય માણસો મેળવવાની સમસ્યા.(ભરતી સંબંધિત)
- (2) કર્મચારીમાં રહેલ આંતરિકશક્તિના વલણોને ઓળખવાની/પારખવાની સમસ્યા.
- (3) ચોક્કસ આંતરિક વલણ ધરાવનાર વ્યક્તિને જ ચોક્કસ કાર્યોની સોંપણીની સમસ્યા.
- (4) સત્તા, ફરજો, જવાબદારીની સોંપણી સંદર્ભે માનવ શક્તિને વ્યવસ્થાતંત્રમાં ગોઠવણીની સમસ્યા.
- (5) કાર્યતાલીમની સમસ્યા.
- (6) વેતનની સમસ્યા.
- (7) કર્મચારીની બદલી અને બદલીની સમસ્યા.
- (8) હક્ક અને ફરજ સંબંધિત અસ્પષ્ટતા.
- (9) ઔદ્યોગિક માનવ સંબંધો જાળવવા અને વિકસાવવાની સમસ્યા.
- (10) કર્મચારી કલ્યાણ કાર્યો સંબંધિત સમસ્યા.
- (11) માનવી સંબંધિત સમસ્યા.

2.7.3.7 માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાઓનો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ :-

(1) વ્યવહાર વિવેક :-

ડૉ. બી. જી. દેસાઈ - ' એથીકસ ઓફ શિક્ષાપત્રી ' માં યથાથ નોંધે છે કે - " શ્રીસહજાનંદસ્વામીએ સૂચવેલી સામાન્ય ધર્મની અગત્ય આજના સમયમાં ઘણી જ છે કારણકે આ સામાન્ય ધર્મો વ્યવહારની દ્રષ્ટિ સબળ છે. શરીર વિજ્ઞાનની દ્રષ્ટિએ આવશ્યક છે. આરોગ્યની દ્રષ્ટિએ મૂળભૂત અને પાયાના છે. તેમજ સામાજિક દ્રષ્ટિએ મહત્વના છે." ¹¹⁴

વ્યવહાર વિવેક એ માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાઓ પરત્વે ઉકેલના દ્રષ્ટિકોણ શિક્ષાપત્રીના આદર્શો દ્વારા સમજાવી શકાય.

- (1) સમાન વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર.
- (2) હાથ નીચેની વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર.
- (3) શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર.

(1) સમાન વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર :-

સહજાનંદસ્વામિની ફિલોસોફી અનુસાર દરેક વ્યક્તિની કંઈક વિશિષ્ટ ખાસિયત કે આવડત હોય છે. જે વ્યક્તિ પોતાના સ્વભાવ શક્તિ અને આવડત મુજબનું કાર્ય કરશે તો તે કાર્ય શ્રેષ્ઠ પરિણામ લાવી શકશે. જે વ્યક્તિ પોતાના સ્વભાવ, શક્તિ અને આવડત વિરૂદ્ધ કામ કરશે તો સમય અને શક્તિનો વ્યય થશે અને તે કાર્ય દ્વારા ઈચ્છીત પરિણામ લાવી શકશે નહિ. આ વાતને અનુમોદન આપતા શ્રી સહજાનંદ સ્વામી કહે છે કે " આપણી સાથે કામ કરતી વ્યક્તિ જેવા ગુણવાળી હોય તેવા પ્રકારનું કાર્ય તે વ્યક્તિને વિચારીને જ કરવાનું જણાવવું જોઈએ. જે કાર્ય માટે જે વ્યક્તિ યોગ્ય ન હોય તેને તે કાર્ય સોંપવું જોઈએ નહિ." ¹¹⁵

માનવ સંસાધન સંચાલનની દ્રષ્ટિએ યોગ્ય માણસો મેળવવા એ અહમ બાબત છે. યોગ્ય માણસો અને સાધનોનું શ્રેષ્ઠ સંયોજન તાલીમનું ખર્ચ ઘટાડે છે અને ધ્યેયસિદ્ધિ તરફ વધુ ઝડપથી પહોંચાડે છે. વૈદાંતિક પરિભાષામાં પણ શિક્ષાપત્ર સ્લોક નં. 66 ની વાતને સમર્થન મળે છે. હરએક વ્યક્તિમાં ચૈતન્ય તત્વ, આત્મતત્વ સ્વરૂપે રહેલું છે. બ્રહ્મની શક્તિ દરેક

ચૈતન્યતત્વમાં વ્યાપ્ત છે. દરેક વ્યક્તિ ચોક્કસ કાર્યો ધ્યેયસિદ્ધિ અર્થે પાર પાડવામાં વધુ બુદ્ધિશાળી, કુનેહવંત અને પ્રતિભાવંત હોય છે. સંચાલકે કર્મચારીમાં રહેલા આંતરિક શક્તિના વલણો કે જે સહજ કુદરતી રીતે રહેલા છે. તેને પોતાની શક્તિના સામર્થ્યો વડે ઓળખી અને યોગ્ય કર્મને યોગ્ય જગ્યાએ પ્રયોજી કાર્ય કરવાની સહજતા વધારી, પરિણામ સ્વરૂપ કાર્યક્ષમતા અને શ્રેષ્ઠ કાર્યનું સંયોજન પ્રાપ્ત થાય છે અને કર્મચારીઓ પણ તે મુજબનું કાર્ય પ્રાપ્ત થતાં કાર્ય સંતોષ અનુભવશે. કાર્યમાંથી આનંદ પ્રાપ્ત કરી શકશે તેની કાર્યક્ષમતામાં વધારો થશે.

શ્રીમદ્ભગવદ્ગીતા આંતરિક શક્તિના વલણોને ઓળખવા માટે જ્ઞાન, ભક્તિ, કર્મ અને યોગના સમાયોજનને રજૂ કરે છે. તે અનુસાર પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં ચોક્કસ પ્રકારનું આંતરિક કુદરતી વલણ જ્ઞાન, ભક્તિ, કર્મ અને યોગ એ ચારમાંથી કોઈ એક પ્રધાન બાબતરૂપે જોવા મળે છે.

વ્યક્તિની પસંદગી કરવામાં આવે તે કાર્યવાહી દરમિયાન મૌખિક કસોટી સમયે તેનું વલણ જાણી લેવું જરૂરી બને છે. વ્યક્તિ સાથેની વાતચીત અને પ્રશ્નોના ઉકેલ અને તે ઉકેલને આધારે તેના કુદરતી આંતરિક વલણની માહિતી મેળવી તેનો સ્થાન, કાર્યો સાથે સંબંધ જોડી યોગ્ય જગ્યા માટે યોગ્ય લાયકાત ધરાવતી વ્યક્તિની પસંદગી થવી જોઈએ.

જો પ્રાપ્ત થતા જવાબો વિશ્લેષાત્મક સ્વરૂપના હોય તો તે જ્ઞાની છે. અને બૌદ્ધિક માર્ગ ચાલનાર છે. માટે જ્ઞાની નાણાસંચાલન અને આયોજનના કાર્યોમાં વધુ સફળ નિવડી શકે.

જો પ્રાપ્ત થતા જવાબો સહકાર અને સમૂહ ભાવના વ્યક્ત કરતા હોય તો વ્યક્તિ ભક્તિનું આંતરિક વલણ ધરાવે છે. માટે ભક્ત લાગણીના માર્ગે ચાલનાર છે. માટે તેને માનવલક્ષી કાર્યોમાં બજારલક્ષી કાર્યોમાં અને માનવ વિકાસમાં સામુહિક કાર્યોમાં જોડી શકાય.

જો પ્રાપ્ત થતા જવાબો કલ્પનાશિલ, વિચારશિલ, લાંબી દ્રષ્ટિવાળા હોય તો યોગનું વલણ કર્મચારી ધરાવે છે અને યોગી વ્યક્તિ રચનાત્મક પરિવર્તનના માર્ગે ચાલનાર છે. માટે તેને સંશોધન અને ઉચ્ચવિકાસના કાર્યોમાં જોડી શકાય.

જો પ્રાપ્ત થતા જવાબો વ્યવહારુ અને અમલીકરણ અંગેના હોય તો તે કર્મચારી / વ્યક્તિ કર્મનું વલણ ધરાવે છે. અને કર્મયોગી વ્યક્તિ વ્યવહારુ રસ્તો અપનાવે છે. માટે તેને ઉત્પાદન વહિવટના અને યોજનાબદ્ધ કાર્યોમાં જોડી શકાય.

આમ, કર્મચારીની પસંદગી વખતે જ કર્મચારીના આંતરિક વલણને ઓળખી જ્ઞાન, ભક્તિ, યોગ અને કર્મ આ ચાર પાસા દ્વારા ચકાસી કાર્ય સોંપવામાં આવે તો યોગ્ય વ્યક્તિને યોગ્ય કાર્યમાં જોડી કાર્યઅસરકારતા વધારી દ્યેય હાંસલ કરી શકાય. સમગ્ર બાબત સાથે સંકલન નીચેના ચાર્ટ દ્વારા રજૂ કરી શકાય.

* **શ્રીમદ્ ભગવદ્ગીતાના જ્ઞાન, ભક્તિ, યોગ અને કર્મના સમાયોજનના ખ્યાલને વ્યક્તિના કુદરતી આંતરિક વલણ ઓળખવા સંદર્ભે સંકલન** ¹¹⁶:-

	જ્ઞાન	ભક્તિ	યોગ	કર્મ
ભૂમિકા	વિશ્લેષણકાર	સહકાર્યકર	સર્જનાત્મક કલ્પનાકાર	વાસ્તવમાં આચરનાર (અમલકર્તા)
પસંદગીમાર્ગ (વલણ)	બૌદ્ધિક	લાગણીશીલ	નવસર્જક	વ્યવહારિક
ક્યાં યોગ્ય નિવડે (સફળતા)	નાણાંકિય નિર્ણયો અને આયોજનમાં	માર્કેટીંગ, માનવ વિકાસ ના કાર્યોમાં	સંશોધન અને વિકાસના કાર્યોમાં	ઉત્પાદનના યોજનાપૂર્વકના કાર્યોમાં

અન્ય વ્યક્તિના વ્યવહાર વિષે વિશેષ વિવેક દર્શાવતા સહજનંદસ્વામી જણાવે છે કે જે વ્યક્તિ જેવા ગુણવાણી હોય તેને તેવા વચનથી બોલવવી.¹¹⁷ માણસની ઓળખ તેની વાણીથી થાય છે. સમાજની દરેક વ્યક્તિને એક સરખી રીતે બોલાવાય નહિ કયા માણસને કેવા વચનથી, કયા સ્થાને, કેવા સમયે, કઈ રીતે બોલવવું તેનો યોગ્ય વિવેક હોવો ખૂબ જ જરૂરી છે. શ્રી ત્રિભુવન વ્યાસ નોંધે છે કે મનુષ્યમાં ક્રુણ, વિદ્યા, તપ, યોગ, ઐશ્વર્ય, પ્રતાપ, વગેરે વિશેષ ગુણોને લીધે પાત્રતામાં ભેદ હોય છે. આવા લોકોના સંપર્ક થાય ત્યારે માણસની જેવી પ્રકૃતિ હોય તે રીતે બોલવું જોઈએ. ¹¹⁸

આમ અન્ય વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર અંગે સૂચન આપતા તેઓ ઉમેરે છે કે સામેની વ્યક્તિની મર્યાદાનું ઉલ્લંઘન કરવું નહીં જે વ્યક્તિનું જેવી રીતે સન્માન કરવું જરૂરી હોય તેવી રીતે સન્માન કરવું. ¹¹⁹

(2) હાથ નીચેની વ્યક્તિ સાથેનો વ્યવહાર :-

કોઈ વ્યક્તિ સ્વયંમ સંપૂર્ણ નથી માનવને અનેક જરૂરિયાત હોવાથી એ પૂરી કરવા અનેક માણસોની આવશ્યકતા રહે છે. ઇંધો અનેક વ્યક્તિથી ચાલતો હોય છે. હાથ નીચેના કર્મચારી, નોકર-ચાકર, આશ્રિતજનો બધા પોષણ કરવા યોગ્ય એટલે કે, પોષ્યવર્ગ કહેવાય. શ્રી સહજનંદસ્વામી સેવક વર્ગની બિલકુલ અવગણના કરતા નથી. તેમની યોગ્ય રીતે સંભાળ રાખવાનું સૂચન કરતા જણાવે છે કે, "પોતાના જે સેવક હોય તેમને જરૂરી અન્ન અને વસ્ત્ર આપીને યોગ્ય રીતે હંમેશા સંભાળ રાખવી." ¹²⁰

(3) શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર :-

શ્રેષ્ઠ મનુષ્યો (સંચાલકીય સંદર્ભે ઉચ્ચ સપાટી) તરફ કેવો વ્યવહાર કરવો તે વિશેનો વિવેક સહજનંદસ્વામીએ શિક્ષાપત્રીના આદર્શો દ્વારા આપ્યો છે. જેને ઉચ્ચ સપાટી પ્રત્યે વ્યવહાર વિવેક દાખવવા સંદર્ભે સંકલિત કરી શકાય.

" ગુરૂનું અપમાન ન કરવું જે અતિશય શ્રેષ્ઠ મનુષ્ય હોય જે વ્યક્તિ સમાજમાં પ્રતિષ્ઠિત હોય જે વિદ્વાન હોય તેમજ જે શસ્ત્રધારી હોય તેનું અપમાન ન કરવું." ¹²¹

વડીલો તરફ વિનયપૂર્વક વર્તન કરવાની એક આગવી રીત તરફ નિર્દેશ કરતા શ્રીસહજનંદસ્વામી જણાવે છે કે, " ગુરૂ, રાજા, અતિવૃદ્ધ, ત્યાગી, વિદ્વાન અને તપસ્વીએ છ વ્યક્તિ આવે ત્યારે તરત જ ઉભા થવું તેને આસન આપવું અને વિનયપૂર્વક સ્વાગતના શબ્દો કહેવા." ¹²²

સભ્યતા તરફ નિર્દેશ કરતાં જણાવે છે કે - ગુરૂ, દેવ અને રાજની સામે તેમજ સભામાં પગ ઉપર પગ ચડાવીને ન બેસવું તેમજ ટીચણને વસ્ત્રથી બાંધીને ન બેસવું.¹²³

આચાર્ય સાથે ક્યારેય વિવાદ ન કરવો, પોતાની શક્તિ મુજબ અન્ન, ધન અને વસ્ત્રથી તેમની સેવા કરવી.¹²⁴

આચાર્ય કે ગુરૂ પધારે છે તેમ જાણ થાય તો તુરત જ તેમનો સત્કાર કરવા સામે જવું આદર પૂર્વક લાવવા અને જ્યારે પરત થાય ત્યારે ગામની ભાગોળ સુધી વળાવવા જવું.¹²⁵

2.7.3.8 માનવ સંસાધન સંચાલન અને વેદાંત અને સ્વામિનારાયણ

તત્વજ્ઞાનનું સંકલન :-

* Care for the people working in an organisation :-

ડૉ. રોબર્ટ ઓવને માનવીના મહત્વનો સ્વીકાર કરતાં કહ્યું છે કે " આપણે આપણા મશીનોની દરકાર કરીએ છીએ પરંતુ ચેતનવંતા માણસ કે જે આપણી સાથે રહે છે અને આવેગો, લાગણીઓ પસંદગી અને નાપસંદગી ધરાવે છે તેની આપણે દરકાર કરતાં નથી."¹²⁶

કર્મચારી જ્યારે હાથ નીચે કામ કરે છે ત્યારે હંમેશા મેનેજરે વિચારવું જોઈએ કે તે કર્મચારી પોતાના માટે કામ કરે છે. અને બીજે કયાંય પણ કાર્ય કરવાની તક નથી મળી એટલે XYZ જગ્યાએ કામ કરે છે. અને એટલે જ કુશળ મેનેજરે કર્મચારીઓની લાગણીને કેમ જીતવી તેની આવડત તેનામાં હોવી જોઈએ અને એટલે જ ડૉ. નલીની દવે તેમના પુસ્તક 'વેદાન્ત એન્ડ મેનેજમેન્ટ'માં જણાવે છે કે " Men can not be won on demand " કુડ કોર્પોરેશન યુ. એસ. એ. ના ચેરમેન ફ્રાન્સીસ જણાવે છે કે :-

" You are buy men's time, you can buy men's physical presence at a given place but you can not buy enthusiasm, initiative and loyalty. "

અર્થાત્ માણસોનો પ્રેમ, પ્રમાણિકતા અને વફાદારી જીતી ત્યારે જ શકાય જ્યારે મેનેજર કર્મચારીઓની દરકાર કરે અને કર્મચારીઓ તેની અનુભુતિ કરે અને એટલે જ શિક્ષાપત્રીના આદર્શો આ બાબતને પુષ્ટી આપે છે. શિક્ષાપત્રીના શ્લોક નં. 67 આ સંદર્ભે પ્રકાશ આપે છે. સહજાનંદસ્વામી કહે છે -

'' પોતાની આજીવીકાના સાધનોમાંથી શક્ય હોય તો પોતાના નોકરોને ભોજન, વસ્ત્ર અને આવાસની પણ યોગ્ય વ્યવસ્થા કરી આપો.'''¹²⁷

રાજના નિયમો અંગે જણાવતા સહજનંદસ્વામી કહે છે (અહીં રાજને મેનેજર સંદર્ભે પ્રયોજી શકાય)

પોતાની પ્રજા પ્રત્યે પોતાના કુટુંબ જેવો વ્યવહાર રાખો અને તેમની સરામાં સારી રીતે સંભાળ રાખો તેમજ તમારા અનુશાસન નીચેનાં ક્ષેત્રમાં નીતિ અને ધર્મનું પાલન પ્રવર્તન થાય તેનો સંનિષ્ઠ પ્રયાસ કરો. ¹²⁸

આજ બાબતને એટલે કે ' કુટુંબના સભ્યો જેવો વ્યવહાર કર્મચારી સાથે રાખવો ' તે વાતને વેદાંતિક ફિલોસોફીનું પણ સમર્થન મળે છે. જેને નીચે મુજબ પ્રસ્તુત કરી શકાય.

❖ વેદાંત પ્રેરિત સામાજિક સંબંધોની ભૂમિકા દર્શાવતુ મેનેજરનું વર્તન:-

વેદાંતના અર્થઘટન મુજબ કર્મચારીને કૌટુંબિક ભાવનાથી મેનેજરે અભિપ્રેરિત કરવાના છે. અને મેનેજરનું આ કાળજીપૂર્વકનું નેતૃત્વ માતા કે પિતા કે ગુરુ કે પછી દાદા તરીકેનું હોય શકે. પ્રસ્તુત ખ્યાલને જી. નારાયણન પોતાના પુસ્તકમાં સમજાવતા જણાવે છે કે, -

- (1) માતાની માફક સાચવણ અને કાળજી રાખી કર્મચારીને સમજ, પ્રેમ ધિરજ, આનંદ, સંસ્કારો અને હુંફ આપવાના છે.
- (2) પિતાની માફક કર્મચારીને હિંમત, વિશ્વાસ, સાહસવૃત્તિને ઉત્તેજન તેમજ તેની સમગ્ર કારકિર્દીને સલામતી બક્ષવાની છે.
- (3) ગુરુની માફક સાચી સમજનો વિકાસ કરી, કૌશલ્ય અને વિશિષ્ટ જ્ઞાન આપી અનુભવજન્ય બનાવી કર્મચારીમાં પરિવર્તન લાવવાનો પ્રયત્ન કરવાનો છે.
- (4) દાદાની માફક જીવનના નૈતિક મૂલ્યો અને આંતર પ્રેરણા આપવાના છે. પ્રેમ, આનંદ અને લાગણીની હુંફ આપી જીવનના રહસ્યને, જીવનના સાફલ્યને સમજાવવાનું છે. અને યોગ: કર્મશુ કૌશલમ્ની ભાવનાને વિકસાવવાની છે.

આમ, વેદાંત સૂચિત મેનેજરનું વર્તન કર્મચારીને વધુ વફાદાર, નિષ્ઠાવાન અને ધ્યેયલક્ષી બનાવે છે. જે વધુ ઉત્પાદકતા, વધુ કાર્યક્ષમતા અને સમૃદ્ધિ તરફ લઈ જાય છે.

2.7.3.9 આચરણ દ્વારા નેતૃત્વનો ખ્યાલ અને શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓનું

સંકલન :-

મેનેજર / નેતા પોતેજ પોતાનો નેતા, પોતેજ પોતાનો પ્રેરક અને સંચાલક બને તો જ તેનું નેતૃત્વ અન્યમાં પ્રેરણા પ્રગટાવી શકે. શક્તિને યોગ્ય ધ્યેય સિદ્ધિ અર્થે વાળી શકે અને અન્યના (કર્મચારીના) હૃદયમાં આચરણ દ્વારા શ્રદ્ધાનું વાવેતર કરી શકે અને એટલે જ CICERO કહે છે કે " Be a pattern to others and then all will go well " અન્ય માટે અનુકરણીય ઉદાહરણ બનો અને બધું બરાબર થઈ જશે. ¹²⁹

સહજનંદસ્વામીનું જીવન લાખો લોકો માટે સદાચાર, આહાર-વિહાર શુદ્ધિ, ચારિત્ર્ય, સંયમ, સેવા, બ્રહ્મચર્ય જેવા સદ્ગુણોથી તેના અનુયાયીઓ માટે શ્રેષ્ઠ ઉદાહરણરૂપ બની રહ્યું છે. સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફી મેનેજરને રોજુંદા જીવનમાં વ્યવહારિકતા બક્ષે છે. શિક્ષાપત્રીની આચાર સંહિતા ' સ્વ ' ને વધુ બળવાન કરે છે. જેમ કે -

- દરરોજ આવક અને ખર્ચનો હિસાબ નિયમિત રાખવો. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક 146)
- અનાવશ્યક ખર્ચ ન કરવો. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક 145)
- જો કોઈનું દેવું ચૂકવી દીધું હોય તો તે વાત ખાનગી ન રાખો. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક 152)
- પાત્રતાવાળી વ્યક્તિઓ પર દયા, ઉદારતા અને દાન વ્રતથી અનુગ્રહ રાખવો. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક 83, 156)
- ભવિષ્યની આકસ્મિક આવશ્યકતાઓને પહોંચીવળવા પૂરતું ધન/અન્ન/દ્રવ્ય ભેગું કરી રાખો. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક 141)
- વ્યવહારિક જીવનમાં મિત્રો તથા ભાઈ - પુત્ર સાથે કે સગા સંબંધી સાથે પણ વૈયાહ, ખરીદી, ફેરબદલી, કરજ દેવું, કરજ લેવું, કરજ ચૂકવવું વગરે કોઈપણ વ્યવહાર સાક્ષી સાથે લખાણ કર્યા વગર કરો નહીં. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક 143)
- પોતાના સામાજિક સ્થાન અને શક્તિને અનુકુળ વ્યવસાય કરો. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક 140)
- જે કાર્ય માટે વ્યક્તિ યોગ્ય હોય તેને જ કાર્ય આપો. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક 66)

- પોતે નોકરીમાં રાખેલ મજૂરોને કરાર મુજબ નિર્ધારિત રકમ ચૂકવી દો. નિર્ધારિત કરતા ઓછું ન આપો. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક 152)
 - પોતાના સાથી, સહયોગીની દુઃખ, દર્દમાં સેવા કરો.(શિક્ષાપત્રી શ્લોક 139)
- આમ, શિક્ષાપત્રીના માનદંડોએ આચરણના માનદંડો છે. મેનેજરે આ અનન્યગુણો પોતાનામાં ઉતારી કર્મચારીને પ્રેરવાના છે. જો આચરણ દ્વારા મેનેજર કર્મચારીને નહીં પ્રેરે તો કર્મચારીમાં સંશયની ભાવના ઊભી થશે અને ઘ્યેય સંદર્ભે નહીં પ્રેરાય અને એટલે જ ડૉ. નલીની દવે પોતાના પુસ્તક ' વેદાંત એન્ડ મેનેજમેન્ટ ' માં જણાવે છે કે -

" A manager is a leader and a leader is always expected to establish an exempalary conduct Bhagavat Geeta has a very relevant stanza on it. "

યર્ધદાચરતિ શ્રેષ્ઠસ્તત્તદેવેતરો જનઃ ।

સ યાપ્રમાણં કુરુતે લોકસ્તદનુવર્તતે ॥૧

Whatever a leader does, another person does that very thing, whatever he holds as authority, an ordinary person follows that. If the top men (manager) is an appropriate person from all the aspects others will definitely follow him.

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 157 નો વિશેષ વિચાર કહે છે કે, 'યથા રાજા તથા પ્રજા' એટલે કે રાજા હોય તેવી પ્રજા બને, 'રાજા કાલસ્ય કારણમ્' રાજાએ કાળનું એટલે કે સારા-નરસાપણાનું કારણ છે. અહીં રાજા એટલે મેનેજર અને કર્મચારી એટલે પ્રજા રાજા એ પ્રજારૂપી વિરાટ શરીરનો આત્મા છે. જેમ આત્મા શરીરમાં વ્યાપી રહીને પ્રકાશીત, ચેતનાવાળું અને વિકસિત બનાવે છે. તેમજ રાજાએ પોતાના સદાચારચુકત સદ્ગુણોથી પ્રજામાં વ્યાપીને પ્રજાને પ્રકાશીત, ચેતનાવાળી, તંદુરસ્ત અને વિકસિત બનાવવી જોઈએ.

માનવ સંચાલન કાર્યોના સંદર્ભમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના ખ્યાલોને સંક્ષિપ્તમાં આ મુજબ રજૂ કરી શકાય. ¹³⁰ :-

- (1) દરેક કાર્ય પૂર્ણ કૌશલ્યથી થાય, સમર્પણ ભાવથી થાય તો માનવીની આંતરિક શક્તિનો પૂર્ણ ઉપયોગ શક્ય.
- (2) કર્મચારીની ભરતી વખતે જ વર્ણાશ્રમનો ખ્યાલ અને તેનાં ગુણકર્મ વિભાગ મુજબ અનુસંધાન રાખવું.
- (3) કાર્ય સોંપણી સંદર્ભે આંતરિક વલણને ઓળખી પ્રયોજવું.
- (4) નિષ્કામ કર્મયોગ આવશ્યક.
- (5) દરેક કર્મચારીઓમાં બ્રહ્મસ્વરૂપ શક્તિ, ચૈતન્યસ્વરૂપે, આત્માસ્વરૂપે રહેલી છે તેનો સંચાલન, કાર્ય અને ધ્યેય સિદ્ધિ અર્થે વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ જરૂરી છે.
- (6) સહકારની ભાવના દ્વારા સંબંધ વિકાસ.
- (7) આવકની વહેંચણી સર્વજન હિતાય, સર્વજન સુખાયની ભાવનાથી.
- (8) મેનેજરના સ્વ-આચરણ દ્વારા અન્યમાં ઉદાહરણરૂપ અભિપ્રેરણાની ભૂમિકા પૂરી પાડવી.
- (9) કર્મચારીઓ સાથે કૌટુંબિક વ્યવહાર દાખવી સંપૂર્ણ દરકાર.
- (10) પ્રત્યેક કર્મચારીમાં પ્રકૃતિ ગુણો સત્વ, રજસ, તમસને પારખી પ્રયોજન.
- (11) જ્ઞાન માર્ગ, ભક્તિ માર્ગ, કર્મ માર્ગ અને યોગ માર્ગ જઈ રહેલી ચૈતન્ય શક્તિનું શુદ્ધ દર્શન અને યોગ્ય જગ્યાએ યોગ્ય વ્યક્તિની પસંદગી.
- (12) શિક્ષાપત્રી સૂચિત સમાન વ્યક્તિ સાથે, હાથ નીચેની વ્યક્તિ સાથે અને શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિ સાથે વ્યવહારનું આચરણ.
- (13) મેનેજર અને કર્મચારી વચ્ચે રાજર્ષિના ખ્યાલનું અનુસંધાન.

2.7.4 વ્યવસ્થાતંત્રિય અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યા:- (Organisational and social responsibility)

2.7.4.1 પ્રસ્તાવના : વ્યવસ્થાતંત્રનો ખ્યાલ :-

આધુનિક ઔદ્યોગિક સાહસોમાં અનેક વ્યક્તિઓએ સાથે મળીને કામ કરવાનું હોય છે. દરેક વ્યક્તિ વચ્ચે કાર્ય સત્તા અને જવાબદારીની વહેંચણી કરવી પડે છે. કર્મચારીઓ અને અધિકારીઓ વચ્ચેના સંબંધોનું સ્વરૂપ નક્કી કરવું પડે છે. દરેક કાર્યની યોગ્ય ગોઠવણી કરવી પડે છે. અંકુશ અને માર્ગદર્શન માટે જરૂરી વ્યવસ્થા કરવાની રહે છે. બધા જ કાર્યોનું યોગ્ય સંકલન પણ કરવું પડે છે. વ્યવસ્થાતંત્ર દ્વારા આ બધા જ કાર્યો સુપેરે પાર પાડી શકાય છે. વ્યવસ્થાતંત્ર સંચાલકો માટે એક અતિ મહત્વનું કાર્ય છે કારણ કે ધ્યેય સિદ્ધિ માટે ભૌતિક અને માનવ સંસાધન વચ્ચેનું શ્રેષ્ઠતમ સંયોજન કરી અસરકારક પરિણામ નિપજાવવાનું એક માધ્યમ છે. શ્રી જહોન ફીફનરના મત અનુસાર વ્યવસ્થાતંત્રને ખાસ કરીને એક કર્મચારી અને બીજા કર્મચારી, એક કાર્ય અને બીજા કાર્ય તેમજ એક વિભાગ અને બીજા વિભાગ સાથેનો સંબંધ વ્યક્ત કરે છે. ¹³¹

ડૉ. જયોર્જ આર. ટેરીના મત અનુસાર " વ્યવસ્થાતંત્ર એટલે વ્યક્તિઓ વચ્ચે એવા વ્યવહારો, સંબંધો સ્થાપવાનું કાર્ય જેના વડે તેઓ આપેલા સંજોગોમાં કોઈ ધ્યેય હાંસલ કરવાની કાર્ય દક્ષતા સાથે અને સંતોષ પ્રાપ્ત થાય તે રીતે સાથે મળીને પાર પાડી શકે." ¹³²

શ્રી શેલ્ડનના મત અનુસાર " વ્યવસ્થાતંત્ર વ્યક્તિ કે સમૂહના કાર્ય માટે પ્રાપ્ત પ્રયત્નના કાર્યદક્ષ, વ્યવસ્થિત, વિધાયક તેમજ સમન્વિત આયોજન માટે ઉત્તમ વ્યવસ્થાનું સૂચન કરે છે. તે જુદા-જુદા વિભાગો અને વ્યક્તિઓના કાર્યો સ્પષ્ટ કરે છે અને તેની વચ્ચેના આંતર સંબંધોની સમજણ આપે છે." ¹³³

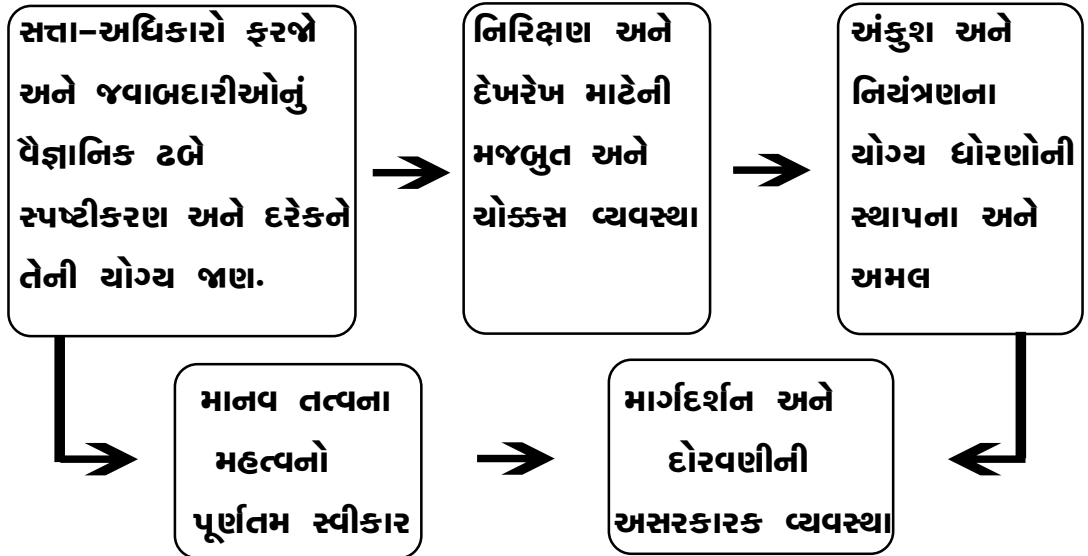
શ્રી ફૂન્ન અને ઓર્ડોનલના જણાવ્યા મુજબ "ઔદ્યોગિક સાહસના ધ્યેયની સિદ્ધિ અર્થે નક્કી કરેલા કાર્યોની વ્યક્તિઓ વચ્ચે વહેંચણી કરવી તે માટે તેમને જરૂરી સત્તા આપવી અને તેઓનો અસપરસનો સંબંધ નક્કી કરવો આ કાર્યોને વ્યવસ્થાતંત્ર કહી શકાય." ¹³⁴

2.7.4.2 વ્યવસ્થાતંત્રના આવશ્યક તત્વો :-

જુદા-જુદા સંચાલન વિશારદોના વ્યવસ્થાતંત્રના ખ્યાલોને આધારે વ્યવસ્થાતંત્રના આવશ્યક તત્વોને નીચે મુજબ દર્શાવી શકાય.

- (1) વ્યવસ્થાતંત્ર સાહસના ધ્યેયની સિદ્ધિ માટે વ્યક્તિઓ વચ્ચે કાર્ય-સત્તા અને જવાબદારીની વહેંચણી કરે છે.
- (2) એક કર્મચારી અને બીજા કર્મચારી વચ્ચેના સંબંધો નક્કી કરે છે.
- (3) એક કાર્ય અને બીજા કાર્ય તેમજ એક વિભાગ અને બીજા વિભાગ વચ્ચેના આંતર સંબંધો નક્કી કરે છે.
- (4) કાર્યજૂથ નક્કી કરી તેની વિભાગોમાં વહેંચણી કરે છે.

2.7.4.3 વ્યવસ્થાતંત્રની સફળતા દર્શાવતો ચાર્ટ :-



(Source : 'The Management process', Rustom S. Dawar P. No. 203)

વ્યવસ્થાતંત્રિય ખ્યાલના સમાપનમાં કહી શકાય કે વ્યવસ્થાતંત્ર એ સંચાલનનું અગત્યનું કાર્ય છે. ધંધાકિય એકમમાં સંચાલકે અસરકારક રીતે કાર્ય કરવું હોય તો કાર્યક્ષમ વ્યવસ્થાતંત્ર જરૂરી છે. કોઈપણ વ્યક્તિ ગમે તેટલી બાહોશ હોય છતાં તેની શક્તિની મર્યાદાને કારણે તે અમુક જ કાર્ય પર દેખરેખ રાખી શકે. એટલે ધંધાકિય એકમના બધા કાર્યોની વહેંચણી કરવી પડે અને તે માટે જવાબદાર વ્યક્તિને જરૂરી સત્તા આપવી પડે. જેમને સત્તા અને જવાબદારી સોંપવામાં આવી છે તે બધા વચ્ચે સત્તા સંબંધોની સ્પષ્ટતા વ્યવસ્થાતંત્ર કરે છે. સંચાલનની સફળતાનો આધાર મહદ્અંશે વ્યવસ્થાતંત્ર પર છે. જો સમગ્ર વ્યવસ્થાતંત્રિય કાર્યો સંચાલક કે મેનેજર સફળતા પૂર્વક પાર પાડી શકે તો પ્રશ્ન નથી અન્યથા તે અંગે સંચાલકિય સમસ્યાઓ

ઉદ્ભવી શકે છે. જેવી કે કાર્ય સોંપણીમાં અસ્પષ્ટતા, સત્તાનું વધુ પડતું કેન્દ્રિકરણ રૂઢિચુસ્તતા અને જડતાનો એકમમાં પ્રવેશ, અયોગ્ય વહિવટકારની પસંદગી, સંકલનનો અભાવ, કાર્યદક્ષતામાં ઘટાડો, સત્તા વગરની જવાબદારી, ઘ્યેય કે હેતુની ઉપેક્ષા ફરજોની ખોટી સોંપણી, સમય, સાધન, શક્તિનો ભગાડ વગેરે સમસ્યાઓ વ્યવસ્થાતંત્રને સમસ્યાઓથી ભરી દેશે અને ઘ્યેયસિદ્ધિ સુધી સરળતાથી પહોંચી નહીં શકાય.

2.7.4.4 વ્યવસ્થાતંત્રિય સમસ્યાનો સ્વામિનારાયણ તત્ત્વજ્ઞાન દ્વારા

ઉકેલ:-

(1) વેદકાલિન સમાજ વ્યવસ્થાનો ખ્યાલ (વર્ણાશ્રમ ધર્મનો ખ્યાલ) અને પ્રકૃતિગત ગુણોનું સંમિશ્રણ :-

વૈદિક રીતે સમાજ વ્યવસ્થાના ચાર વર્ગ જોવા મળે છે. (1) બ્રાહ્મણ (2) ક્ષત્રિય (3) વૈશ્ય (4) શુદ્ર. શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. ૨૪ અનુસાર દરેકે જીવનમાં પોતપોતાના સ્થાનપદને યોગ્ય કર્તવ્ય-કર્મોનું પાલન કરવાની આજ્ઞા કરી છે. અહીં વર્ણાશ્રમધર્મનો ખ્યાલ રજૂ થયો છે. વર્ણાશ્રમમાં વર્ણ એટલે બ્રાહ્મણ, ક્ષત્રિય, વૈશ્ય અને શુદ્ર એ ચાર તથા આશ્રમ એટલે (1) બ્રહ્મચર્ય (2) ગૃહસ્થ (3) વાનપ્રસ્થ (4) સન્યસ્થ. સમાજમાં ચાર પ્રકારની પ્રવૃત્તિ જોવા મળે છે. (1) જ્ઞાન (2) રક્ષણ (3) પોષણ (4) પરિચર્યા.(સેવા) આ પ્રમાણે પ્રજાની ચાર પ્રકારની જરૂરિયાતો કર્મો દ્વારા સંતોષતી હોય છે. તે દરેક જરૂરિયાત પૂર્ણ કરવા, તે પ્રકારનું કાર્ય કરી શકે તેવા ગુણવાળા મનુષ્યોને જ તે કાર્ય સોંપવું તો સમાજની સુવ્યવસ્થા જળવાય અહીં વર્ણાશ્રમ ધર્મનો ખ્યાલ વર્ણાનુસાર નહીં, જાતિ અનુસાર નહીં પરંતુ તેના મુકરર થયેલા કર્તવ્યોને આધારે થાય તે મહત્વનું છે. વર્ણનો આધાર જાતિ કરતા ગુણ ઉપર વિશેષ છે. ¹³⁵ વ્યવસ્થાતંત્રિય ગોઠવણ માટે મેનેજર ગુણધર્મ અને કર્મઅનુસાર વર્ણાશ્રમપ્રથાનો ખ્યાલ અપનાવી શકે. બ્રાહ્મણનાં કર્મમાં જ્ઞાન, શાસ્ત્રોની સમજણ ધર્મની અને સંસ્કૃતિની જાળવણી અગ્રસ્થાને છે. જ્યારે ક્ષત્રીયવર્ણના કાર્યમાં રક્ષણનું મુખ્ય કર્મ જેમાં દેશનું રક્ષણ, ધર્મનું રક્ષણ, બ્રાહ્મણોનું રક્ષણ, સમગ્ર સમાજનું રક્ષણ નું કાર્ય મુખ્ય છે. વૈશ્યવર્ણના કર્મમાં પોષણની બાબત મુખ્ય છે. વ્યાપારિક ધંધાદારી પ્રવૃત્તિ, ખેતી, પશુપાલનનો વ્યવસાય મુખ્ય છે. તેમજ સામાજિક જવાબદારીની દ્રષ્ટિએ પુરતી ચીજ વસ્તુઓ પુરી પાડવી અને સમાજની જરૂરિયાતોને પોષણ આપવાની જવાબદારી વૈશ્યની છે. અંતમાં શુદ્રવર્ણનું મુળ કર્મ સેવાનું છે.

શ્રમ કરી અન્યને મદદરૂપ થઈ અન્ય ત્રણેય વર્ણોની પરિચર્યાનું મૂળકર્મ શુદ્ધનું છે.
આ વર્ણ વ્યવસ્થાના ખ્યાલને કાર્ય વહેંચણી સંદર્ભે વ્યવસ્થાતંત્રનું માળખું સુદ્રઢ બને તે માટે જરૂરથી અપનાવી શકાય અને કાર્યોને વર્ગીકૃત કરી શકાય.

❁ **વર્ણશ્રમ ધર્મ અને વ્યવસ્થાતંત્રીય ગોઠવણને રજૂ કરતો ચાર્ટ**¹³⁶

માયાનો પ્રકૃતિગત ગુણ	વર્ણ	કયા કાર્યો સોંપી શકાય	આંતરિક ગુણ	મૂળભૂત ઘ્યેય
સત્વગુણ	બ્રાહ્મણવર્ણ	પૂર્વ આયોજન, અભિપ્રેરણા સંશોધન અને વિકાસના કાર્યો, નિર્ણયીકરણના કાર્યો	બુદ્ધિ દ્વારા જ્ઞાન પ્રાપ્તિનો ગુણ	જાણકારી દ્વારા વધુને વધુ જ્ઞાન પ્રાપ્તિ વહેંચણી અને જિજ્ઞાસાવૃત્તિનું
રજસ ગુણ	ક્ષત્રીયવર્ણ	નીતિવિષયક પાલનનું કાર્ય નિરિક્ષણને લગતા વહિવટી અને નાણાકીય કાર્યો હુકમોના પાલન અને અમલીકરણના કાર્યો, કાર્યમૂલ્યાંકન અને ચકાસણીના કાર્યો	વધુને વધુ સત્તા પ્રાપ્ત કરવાનો ગુણ	અન્ય પર નિયંત્રણ પ્રાપ્ત કરવાનું
રજસ ગુણ	વૈશ્યવર્ણ	હિસાબને લગતા કાર્યો, નાણાપ્રાપ્તિ અને તેના કાર્યક્ષમ ઉપયોગના કાર્યો માર્કેટીંગના કાર્યો, હિસાબ નીસના કાર્યો, ઉત્પાદન અને પડતર વિભાગના કાર્યો	વધુને વધુ નાણાકીય ગણતરીનો ગુણ	વધુ નણા એકત્રિત કરી બચાવવાનું
તમસ ગુણ	શુદ્રવર્ણ	ઉપરોક્ત ત્રણેને મદદરૂપ બનવા માટેના શારીરિક શ્રમયુક્ત કાર્યો, કારખાના મશીનપરના કાર્યો, વૈચાણ પછીની સેવાના વિષયક કાર્યો, વિભાગીય અધિકારીઓને મદદરૂપ બનનારા કારકુની કાર્યો	પોતાની જાતને યથાસ્થાને જાળવી રાખવાનો ગુણ	બીજા પર આધારિત હોવાથી ટકી રહેવાનું ઘ્યેય

(Source :- 'ઈન્ડીયન વિઝડમ ફોર મેનેજમેન્ટ', લે. સોમેશ્વરાનંદ સ્વામીજી, અમદાવાદ મેનેજમેન્ટ અસોસીએશન ફેરફાર સાથે)

નિશ્ચિત કાર્યોને સફળતાપૂર્વક પાર પાડવા માટે વર્ણશ્રમ ધર્મનો ખ્યાલ દરેક વર્ગના માનવો માટે (કર્મચારી માટે) ગુણ પ્રકૃતિની યાદી તૈયાર કરે છે. અને એ રીતની કાર્ય વહેંચણી દ્વારા માનવશક્તિનું શ્રેષ્ઠ આયોજન કરવામાં આવે તો આદર્શ કાર્ય વહેંચણી શક્ય બને અને યોગ્ય વ્યક્તિને યોગ્ય કાર્ય સતા ફરજો અધિકારો સોંપાય તો મુળભુત ઘ્યેય આસાનીથી પાર પાડી શકાય અને સફળતાના શિખરો સર કરી શકાય.

❁ **વર્ણશ્રમ અને પ્રકૃતિગત ગુણો :-** " સ્વામિનારાયણ વેદાંત પરિચય " પુસ્તકમાં પ્રો. રમેશ મહિપતરામ દવે જણાવે છે કે " જગતનું સર્જન 'માયા' માંથી થયું છે. માયા ત્રિગુણાત્મીકા એટલેકે માયાના ત્રણ તત્વો છે. સત્વ, રજસ અને તમસ જે દેહ વિશે અહમ મમત્વ કરાવે છે આ માયા નિત્ય છે."¹³⁷ ચોક્કસ વર્ગ-વર્ણમાં પોતાના કર્મને આધિન થાય છે. વ્યક્તિ બ્રાહ્મણ સ્વરૂપે ક્ષત્રિયસ્વરૂપે વૈશ્ય કે શુદ્રસ્વરૂપે, કોઈપણ વર્ગ-વર્ણમાં જન્મે પરંતુ તેના કર્મો દ્વારા પ્રકૃતિગત ગુણો સત્વ, રજસ અને તમસ ને પ્રાપ્ત કરે જ છે. વર્ણ અને ગુણ પ્રકૃતિનું સંમિશ્રણ ધ્યાનમાં લેવાથી એટલે કે કઈ વ્યક્તિમાં સત્વ, રજસ અને તમસ ગુણ પૈકી કયાગુણની પ્રધાનતા વધુ છે તે ધ્યાનમાં લેવાથી કાર્યવહેંચણી આદર્શ કાર્ય વહેંચણી થશે.

પ્રસ્તુત ચાર્ટમાં બ્રાહ્મણમાં સત્વ ગુણ અધિક ક્ષત્રિયમાં રજસગુણ અધિક, દર્શાવાયો છે. વૈશ્યમાં રસજ ગુણ અધિક અને શુદ્રમાં તમસ ગુણ અધિક દર્શાવાયો છે. વ્યક્તિની સૂક્ષ્મ પ્રકૃતિ અને તેના ગુણને ઓળખી યોગ્ય વ્યક્તિને સતા ફરજો અધિકારો જવાબદારી સોંપી કાર્ય સફળતાપૂર્વક પાર પાડી શકાય છે. અને વ્યક્તિ અને સાધનોના શ્રેષ્ઠતમ સંયોજન દ્વારા અસરકરક પરિણામ પ્રાપ્ત કરી શકાય છે.

પ્રસ્તુત સંદર્ભે એક સ્પષ્ટતા ખૂબ જરૂરી બને છે. કર્મ એકસરખા છે. પરંતુ કર્મ કરતી વખતે માનવી જે પ્રકારનો ગુણ પ્રકૃતિગત રીતે ધરાવતો હોય તે અનુસાર તે બ્રહ્મ, ક્ષત્રિય, વૈશ્ય, કે શુદ્ર, પ્રકૃતિવાળો બને છે. જન્મ કરતા કર્તવ્ય કર્મને પ્રાધાન્ય વધુ છે. આમ, સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન કાર્યની ન્યાયી વહેંચણીનો માપદંડ સૂચવે છે.

વર્તમાન સમયમાં સમયની વિપરીતતાને કારણે સમાજ વ્યવસ્થામાં અનેક પ્રકારની વિચિત્રતાઓ ઉત્પન્ન થતા મુળ વર્ણશ્રમ ધર્મની સ્થિતિમાં ઘણું અંતર પડી ગયું છે. આજે જ્ઞાન આપવાનું કાર્ય માત્ર જાતિએ બ્રાહ્મણ હોય તેની પાસે જ રહ્યું નથી. રક્ષણનું કાર્ય માત્ર ક્ષત્રિય જાતિ નથી કરતી ખેતી વ્યાપાર વગેરે વ્યવસાયો દ્વારા પોષણની પ્રવૃત્તિ અનેક જાતિઓમાં વહેંચાઈ ગઈ છે. તેમજ ચાકરી નોકરી વગેરે પ્રકારના સેવા કાર્યો ઉચ-નીચ ગણાતી સર્વ જાતિઓએ સ્વીકાર્યા છે. તેથી સ્થાપિત વર્તના ધર્મો જન્મથી ગણાતી જાતિઓમાં ટકી રહેલા નથી. એટલે કે પરંપરાના ગુણધર્મો જાતિઓમાં વિકૃત થઈ ગયા છે. આ સ્થિતિમાં વર્ણશ્રમ પણ જાતિથી નહીં પણ તેના મુકરર થયેલા કર્તવ્યો(કાર્યો) કે વૃત્તિથી ઓળખાય એવી સ્થિતિ પ્રવર્તે છે. અને શાસ્ત્રો પણ એમ ઓળખવામાં અને કાર્યસોંપણી કરવા માટે સંમતિ આપે છે. શ્રીમદ્ભાગવતના 7 મા સ્કંધનો 35 મો શ્લોક કહે છે કે

“ यस्य यल्लक्षणं प्रोक्तं पुसोवर्णाभिर्व्यंजकम् ।

यदिन्यत्रापि दश्येत तत्तेनेव विनिर्दिशेत् ॥ 138

મતલબ કે બ્રાહ્મણ આદિ માં જેના જે લક્ષણો કહેલાં છે તે જો કદાચ બીજી વ્યક્તિમાં દેખાયતો તેને તેના લક્ષણ ઉપરથી તે જાતિનો ગણવો જાઈએ. વર્ણનો આધાર જાતિ કરતાં ગુણ ઉપર વિશેષ જોવા મળે છે. અહીં લક્ષણો મેળવીને કયા વર્ણમાં આવે તે મુકરર કરવું પ્રત્યેકને માટે મુશ્કેલ થઈ પડે તેવું છે. ઇંધાના વ્યવસાય ઉપરથી વર્ણના ઘણાં સામાન્ય લક્ષણો ઇંધાય છે. એટલે તેનાથી વર્ણનું ધોરણ ખબર પડે અને સાથે ગુણની અસર પણ નોંધવી આમ જે વ્યક્તિ જે પ્રકારનો ગુણ પ્રકૃતિ ધરાવે તે પ્રમાણે તેનો વર્ણશ્રમ નિશ્ચિત કરવો અને જન્મ કરતા કર્તવ્યને પ્રાધાન્ય આપવું અને કાર્ય વહેંચણી દ્વારા અસરકારકતા પ્રાપ્ત કરવાનો ઉદ્દેશ સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફીનો છે. 139

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 66 અનુસાર દરેક વ્યક્તિમાં કંઈક વિશિષ્ટ ખાસીયત કે આવડત હોય છે. આ ખાસીયત કે ગુણનો વિચાર કરીને જે માણસ જે કામને માટે યોગ્ય હોય તે જ કામ તેને સોંપવાની આજ્ઞા છે પોતાની આવડત મુજબનું કે રુચિ મુજબનું કામ કરનારને તે કાર્યમાં આનંદ અને ઉમંગરહે છે . અને સહેલું પણ લાગે છે. માટે પ્રસ્તુત શ્લોકમાં જેવી જેની પાત્રતા તેને તેવા કામની સોંપણી કરવાનો વિવેક રાખવાની ખાસ આજ્ઞા છે.(શિક્ષાપત્રી અધ્યયન પાના નં. 114-115 પરથી સંકલિત)

કર્મ અને વર્ણશ્રમ અંગે ભગવદ્ગીતામાં ભગવાન શ્રીકૃષ્ણે કહ્યું છે
" ગુણો અને કર્મોના વિભાગો કરીને મે ચારે વર્ણ બ્રાહ્મણ, ક્ષત્રિય, વેશ્ય
અને શુદ્રનું સર્જન કર્યું છે. " આમ કર્મ સાથે વર્ણનો ઘનિષ્ટ સંબંધ છે.

બ્રાહ્મણ સત્વગુણ, ક્ષત્રીય અને વેશ્ય રજોગુણી અને શુદ્રો તમોગુણી છે.
આંતરિક ગુણસમૃદ્ધિ પણ કર્માનુસાર જોવા મળે છે પરંતુ તેમાંય એક એક
ગુણ સાથે દોષ પણ જીવનમાં સમતુલન માટે ચારેય વર્ણને આપેલા તેવુંજ
કર્મોનું છે.

બ્રહ્મણોનું કાર્ય તપ અને સ્વાધ્યાય ગણાતુ તેમાં ક્રોધનો દોષ રહેતો.
ક્ષત્રિયો પૃથ્વી પાલક ગણતા પણ તેને માનનો દોષ મળેલો.
વેશ્યો ખેતીવાડી અને વ્યાપારનું કર્મ કરતાં તેથી તેમાં લોભનો દોષ રહેતો.
શુદ્રોને સૌપાયેલ ત્રિવર્ણની સેવા સાથે કામ-ઈચ્છા એષણાના દોષનું અધિકપણું
રહેતું.

ગિતાકાર સાત્વીક રાજસ ને તામસ કર્મની વ્યાખ્યા આ પ્રમાણે કરે છે.

❁ **સાત્વીકકર્મ :-**

નિયમિત રીતે અભિમાન રહિત થઈને રાગદ્વેષ છોડી દઈને ફળની
ઈચ્છા રાખ્યા વગર નિષ્કામ પણે જે કરવામાં આવે તેને સાત્વીક કર્મ કહેવાય.

❁ **રાજસકર્મ :-**

કર્મ કરનારો પોતે ફળની ઈચ્છાથી કર્મ કરે તેમ જ આ કાર્ય હું જ
કરી શકું બીજાનું કામ નહીં એમ અહંકારપૂર્વક કરે તે માટે ખૂબ શ્રમ ઉઠાવે
તે રાજસ કર્મ કહેવાય.

❁ **તામસકર્મ :-**

જે કર્મ કરવામાં શક્તિનો ધનનો દુર્વ્યય થાય હિંસાને પરપીડા થાય
પોતાનું સામર્થ્ય પિછાણ્યા વગર અવિવેકપૂર્ણ કર્મ કરે તેને તામસકર્મ કહેવાય.

શ્રીસહજનંદસ્વામીએ શિક્ષાપત્રીમાં વર્ણ અને આશ્રમોના ધર્મનું પ્રતિપાદન કર્યું છે છતાં તેમાં વર્ણોના કર્મનું નિરૂપણ કયું છે. તેઓ એકાંતિક ધર્મનું સ્થાપન કરવા માટે પૃથ્વી પર પધાર્યા હતા છતાં વર્ણાશ્રમ ધર્મને ગૌણતા આપી નથી. તેમણે ભક્તિ ઉપાસના પ્રવર્તાવવા સર્વેને સામેલ કર્યાં. પ્રભુપૂજનો અધિકાર પવિત્ર સંસ્કારી જીવન જીવનાર સત શુદ્ધોને પણ આપ્યો હતો તેણે પોતે બ્રાહ્મણ હોવા છતાં લીમલીનાં સગરામ વાઘરીને ઘેર જઈ તેમનો રોટલો આરોગ્યો તેમજ જેતલપુરના મહાલ પર વિરાજી જેવા ગરીબ ખેડૂતનો મઠનો રોટલો પણ જમ્યા છે. કાઠી, કોળી, કણબી, કુંભાર, ભરવાડ કે દરજી મોચીના ઘરે જઈને પણ જમ્યા છે. ¹⁴⁰ આમ, પોતાના આચરણ દ્વારા વર્ણાશ્રમ અને કર્મ કર્તવ્ય ગુણપ્રકૃતિના સમન્વય દ્વારા કાર્ય વહેંચણીનો આદેશ આપ્યો છે. જે અનુસાર વ્યવસ્થાતંત્રીય વર્તન જોવા મળે છે તો ધ્યેય સિદ્ધિ અર્થે વ્યવસ્થાતંત્ર કાર્યક્ષમ બની શકે.

(2) પરબ્રહ્મની શક્તિ ચૈતન્ય સ્વરૂપે વ્યાપ્ત છે તેથી પ્રત્યેક કર્મચારીમાં અહમ્ બ્રહ્માસ્મીની ભાવનાનો સંપૂર્ણ સ્વીકાર અને અંતિમ ધ્યેય પ્રાપ્તિ :-

શ્રીસ્વામિનરાયણ વેદાંત પરિચય સમગ્ર સૃષ્ટિની ઉત્પત્તિનું કારણ પરબ્રહ્મ છે તેમ જણાવે છે.¹⁴¹ અને તેથીજ પરબ્રહ્મનો અંશ દરેક વ્યક્તિમાં જ નહીં પરંતુ સમગ્ર જગતમાં વ્યાપ્ત છે. ચૈતન્યતત્ત્વ સમાનપણે વ્યાપ્ત છે. અહીં વ્યવસ્થાતંત્ર સંદર્ભે સંકલિત કરીએ તો વ્યવસ્થાતંત્રમાં કામ કરતી દરેક વ્યક્તિમાં પરબ્રહ્મનો અંશ રહેલો છે. જે સંપૂર્ણ શક્તિ ધરાવે છે જે તેનો ધ્યેય સિદ્ધિ અર્થે ઉપયોગ કરવામાં આવે તો આ દરેકનું સમાન ચૈતન્ય તત્ત્વ - આત્મશક્તિ એકત્ર થઈ એકબીજામાં વિશ્વાસ આદર અને સહકારનું વાતાવરણ ઉભું કરશે ઉત્પાદકતા અને ગુણવત્તામાં વધારો થશે દરેકની સંકલિત શક્તિ વ્યવસ્થાતંત્રને વધુ કાર્યક્ષમ બનાવશે. ¹⁴²

(3) વ્યવસ્થાતંત્રીય વર્તણૂક અને રાજર્ષિના ખ્યાલનું સંકલન :-

ડૉ. નલિની વી. દવે તેમના પુસ્તકમાં કાર્યક્ષમ મેનેજરના શ્રેષ્ઠ લક્ષણ વિશે જણાવતા " RAJARSHI " નો ખ્યાલ રજૂ કર્યો છે. રાજા અને ઋષિની બે વિભાવના જોઈએ તો રાજા એટલે પ્રજાના યોગક્ષેમનું ધારણ અને પોષણ કરી લોકોના પ્રેયની સંભાળ રાખનાર શાસક અને ઋષી એટલે સમાજમાં

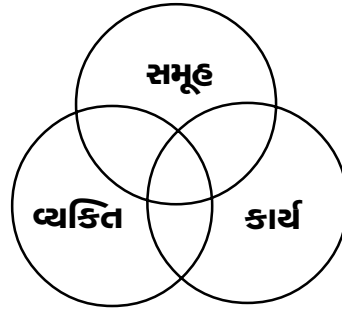
અહિંસા, બ્રહ્મચર્ય તથા નિષ્કામ કર્મરૂપ ધર્મ તથા ઈશ્વરોપાસના પ્રવર્તાવતા આજીવન ત્યાગ પરાયણ એવા સંસ્કાર પ્રચારક (IDEAL HUMAN BEING WITH DIVINE QUALITIES) મેનેજર રાજર્ષિ જેવો હોવો જોઈએ તો જ વ્યવસ્થાતંત્રને ધ્યેયસિદ્ધિની દિશા તરફ દોરી શકે. વ્યવસ્થાતંત્રિય વર્તણૂક સંદર્ભે મેનેજરે કર્મચારીઓ તરફ સામાજિક સંબંધોની ભૂમિકા અદા કરવાની છે. માટે એક રાજા તેની પ્રજા પ્રત્યે જે આદરભાવ રાખે પાલન પોષણની જવાબદારી નિભાવે અને ઋષિ જેમ પોતાના જીવનનું બલિદાન દઈ ત્યાગપરાયણ બની અન્યનું શ્રેય અને પ્રેય કરવાની જવાબદારી ઉઠાવે તેમ મેનેજરે વ્યવસ્થાતંત્રમાં કાર્યરત દરેક કર્મચારી પ્રત્યે રાજર્ષિના ભાવથી વર્તણૂક કરવી જોઈએ અને એટલે જ શિક્ષાપત્રી સ્લોક 157 નો વિશેષ વિચાર ' યથા રાજા તથા પ્રજા ' વ્યક્ત કરે છે. રાજાના હાથમાં પ્રજાનું શાસન કરવાની સત્તા હોવાથી પ્રજાના જીવન વ્યવહારમાં એની સત્તાના તેમજ સત્તાનો અમલ કરનાર અમલદારવર્ગ વગેરેની ભારે અસર થાય છે. સત્તાધારી અમલદારોનું વલણ હંમેશા રાજાની રીતભાત ઉપર જ અવલંબે છે. માટે રાજાએ પ્રજાનું પાલન પુત્રની પેઠે કરવું જોઈએ પિતા જેમ પુત્રનું પોષણ અને રક્ષણ પ્રેમપૂર્વક કરે છે તેવાજ વાત્સલ્ય ભાવથી રાજાએ પ્રજાનું ભરણપોષણ અને રક્ષણ કરવાની જવાબદારી ઉઠાવવી જોઈએ. આવી આજ્ઞા સ્લોક 157 માં કરવામાં આવી છે. રાજાએ પ્રજાના પાલન પોષણની જવાબદારી પિતાની જેમ વહન કરવાની છે.¹⁴³ તે જ વાત વ્યવસ્થાતંત્ર વર્તણૂક સંદર્ભે સંકલિત કરતા મેનેજરે વ્યવસ્થાતંત્રમાં કાર્યરત પ્રત્યેક કર્મચારી પ્રત્યે પિતૃભાવ કેળવી અને જવાબદારી અદા કરવાની છે. અને ઋષિની ભાવનથી આર્ષદ્રષ્ટિ કેળવવાની છે અને " RAJARSHI "ની ભાવનાને ચરિતાર્થ કરવાની છે.

વ્યવસ્થાતંત્રના અર્થને સમજીએ તો કહી શકાયકે વ્યવસ્થાતંત્ર સંગઠન જીવંત હોવું જોઈએ તેની અસરકારકતા કે કાર્યક્ષમતા તેમા રહેલી ચેતન શક્તિ અને સહકારની ભાવના પર આધારિત છે વ્યવસ્થાતંત્ર સંગઠન છે અને સંગઠનની શક્તિ હંમેશા સહકાર અને એક બીજા પર સંપૂર્ણ આધારિત જોવા મળે છે.

જો રાજર્ષિની ભાવનાને ધ્યાનમાં લેવાય તો મેનેજર વ્યવસ્થાતંત્રને ધ્યેયસિદ્ધિની દિશામાં દોરી શકશે અને વ્યવસ્થાતંત્રને સંપૂર્ણ ચેતનવંતુ બનાવી પરસ્પર આધારિત એવી સુવ્યવસ્થા ઉભી કરી ધ્યેય સિદ્ધિ સુધી પહોંચી શકશે. સહભાગીદારીની ભાવના ઉભી થશે. કર્મચારી પણ નિર્ણયોનો અમલ કરવમાં રસ દર્શાવશે આમ પરસ્પર એકમેકની સમજથી પરસ્પર આધારિત વ્યવસ્થા ઉભી કરવાનું સહેલું બનશે.

(4) વ્યવસ્થાતંત્રની સફળતા ¹⁴⁴ :-

' DEVELOPING LEADERS ' નામના પુસ્તકમાં લેખક JOHN ADAIR કહે છે કે :- વ્યવસ્થાતંત્રની સફળતા માટે નેતાની અસરકારકતામાં ત્રણ બાબતોની આવશ્યકતા છે. (1) કાર્યસિદ્ધિની આવશ્યકતા (2) સમૂહરચના અને તેની સતત માવજતની આવશ્યકતા (3) સમૂહના સભ્યોની વ્યક્તિગત જરૂરિયાતો સંતોષવાની આવશ્યકતા. આ ત્રણેય બાબતોને ત્રણ પરસ્પર આવર્તિત વર્તુળો દ્વારા સમજાવી શકાય.



આ ત્રણે જરૂરિયાતોને સંતોષવા મેનેજરે કેટલીક કામગીરી સંભાળવી પડે છે જેથી વ્યવસ્થાતંત્રને ધ્યેયની દિશામાં દોરી શકાય.

- (1) ધ્યેયો નક્કી કરવા
- (2) ધ્યેયની સ્પષ્ટતા કરવી અને સમજ આપવી
- (3) આયોજન કરવું - સમયનું, સાધનોનું અને વ્યક્તિનું
- (4) વ્યક્તિઓને યોગ્ય રીતે કાર્યમાં જોડવી
- (5) ધ્યેય હાંસલ થાય છે કે કેમ તેનું સતત નિરીક્ષણ કરતા રહેવું.
- (6) સહકાર અને ઉષ્મા પૂરી પાડી સમૂહરચના કરી સમૂહનિષ્ઠા જાગૃત કરવી.

ઉપરોક્ત ત્રણે વર્તુળો અને ઉપરોક્ત કામગીરીનો સુભગ સમન્વય કરવો વ્યવસ્થાતંત્રની સફળતા માટે ખૂબ જરૂરી છે.

સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફી જીવનના મૂળભૂત સત્યોને રજૂ કરે છે. આ પરમ સત્યો માનવ જીવનની દરેક સમસ્યાઓના ઉકેલ પરત્વે માર્ગદર્શક બની શકે છે. એક મેનેજર જે આ મુળભૂત સત્યોને પોતાનામાં ઉતારશે તો કેટલા દૈવીગુણ કે જે રોજબરોજના સંચાલનમાં ઉભા થતા પ્રશ્નો સામે લડવાની અને બુદ્ધિપૂર્વક તેના ઉકેલ પરત્વે સમાધાન આપશે ઉપર્યુકત કામગીરી દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્રીય સમસ્યાઓ નિવારી શકશે.

(5) મનુષ્યની સારી સમજનો ઉપયોગ અને સંચાલકની વર્તણૂક સંદર્ભે શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ :-

મનુષ્ય પોતાની સારી સમજનો ઉપયોગ કરીને વર્તે તેવી આજ્ઞાઓ શિક્ષાપત્રીમાં આપવામાં આવી છે. જેમ કે (1) જે મનુષ્ય જેવા ગુણે યુક્ત હોય તેને તેવા જ કાર્ય / કર્મમાં પ્રેરણા આપવી. ¹⁴⁵(2) જે મનુષ્ય જેવા ગુણે યુક્ત હોય તેને તેવા વચનોથી દેશકાળ જોઈને બોલાવવું પણ બીજી રીતે ન બોલાવવું ¹⁴⁶(3) પોતાના કર્તવ્યોનું આચારણ સંસારની લેવડદેવડ(વ્યવહાર) અને પાપનું પ્રાયશ્ચિત એ ત્રણે બાબતો સ્થળ, સમય, ઉંમર, સંપતિ, જાતિ, અને શક્તિનું એમનું પ્રમાણ વિચારીને કરવા.¹⁴⁷

ઉપરને ત્રણે બાબતોમાં (1) કોઈપણ મનુષ્ય પાસેથી કામ લેતી વખતે મનુષ્યની પ્રકૃતિનો વિચાર કરીને તે કયા કાર્યને યોગ્ય છે અને તેને કયું કામ આપવું એ બાબતમાં નિર્ણય કરવો. શક્ય હોય ત્યાં સુધી વર્ણાશ્રમ ધર્મને ધ્યાનમાં ન લેતા ગુણકર્મ અનુસાર વ્યવસ્થાતંત્ર ગોઠવવું.(2) કોઈમાણસ કેવા ગુણવાળો છે અને તેની સાથે કયા સમયમાં કયા સ્થળે કેવા વચનોથી વાત કરવી તેની સૂઝ આપી છે. અહીં સ્થાનનો અને વાણીનો વિવેક સૂચવાયો છે. વ્યવસ્થાતંત્રીય વર્તણૂક સંદર્ભે મેનેજર પોતાના હાથ નીચેના કર્મચારી પાસેથી કામ લેતી વખતે આ શ્લોકની આજ્ઞાને ધ્યાનમાં લેશેતો સહકારની ભાવના વધશે અને સંઘર્ષ ઘટશે. (3) જ્યારે જેવી પરિસ્થિતિ નિર્માણ થાય ત્યારે તેને યોગ્ય સ્વાભાવિક વલણ હોવું ઘટે. અહીં પરિસ્થિતિજન્ય વિવેક સૂચવાયો છે. મેનેજરે આચાર(આચરણ), વ્યવહાર અને ભુલ સંદર્ભે પ્રાયશ્ચિતનો નિર્ણય લેવાનો થાય તો તેમાં દેશ, કાળ(સમય) ઉંમર, સંપતિ, જાતિ અને શરીરબળ બધાનો વિચાર કરી અને પછી જ નિર્ણય લેવો કે જેથી સમસ્યાનો હલ આસાનીથી બુદ્ધિપૂર્વક લાવી શકાય.

2.7.4.5 વ્યવસ્થાતંત્રની કાર્યલક્ષી સમસ્યાઓ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ :-

(1) માળખાકીય રચના :-

માળખાકીય રચના કરતી વખતે કર્તવ્ય પાલન ને વધુ પ્રાધાન્ય આપવું જોઈએ. તેમજ સર્વ જીવના/મનુષ્યના કલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળાનો દ્રષ્ટિકોણ (આર્ષદ્રષ્ટિ) હોવી જોઈએ તો જ વ્યવસ્થાતંત્રની ઉપયોગીતા કે લાભ લાંબા સમય સુધી પ્રાપ્ત કરી શકાય અને ધ્યેયસિદ્ધિ તરફ પહોંચી શકાય. શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ સર્વજીવ હિતાવહની ભાવનાથી અપાયેલી છે. અને એટલે જ પોતાના કર્તવ્યોનું આચરણ સંસારની લેવડદેવડ અને પાપનું પ્રાયશ્ચિત એ ત્રણે સંબંધિત સ્થળ, સમય, ઉંમર, સંપતિ, જાતિ, અને શક્તિ પ્રમાણે વર્તવાની શિક્ષાપત્રી આજ્ઞા કરે છે. જેના પાલનથી આચરણ વ્યવહાર સંબંધી વિવેક આવે છે. કર્તવ્ય પાલન ધ્યેય સિદ્ધિની અસરકારકતા વધરાવામાં મદદરૂપ બને છે. સહજાનંદસ્વામીએ સંપ્રદાયનું બંધારણ આપ્યું તેમાં થોડા ફેરફારો સાથે હાલમાં સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયની ઘણી શાખાઓ અસ્તિત્વમાં છે. શ્રીસહજાનંદસ્વામીના વ્યક્તિત્વમાં અને તેમણે આપેલા સાહિત્ય અને ફિલોસોફીમાં પીટર કોએસ્ટેનબામે તેમના પુસ્તક ' THE INNER SIDE OF GREATNESS ' નેતાની મહાનતાના દર્શન કરાવ્યા છે. તે સહજાનંદસ્વામીની મહાનતાને, નેતૃત્વને વધુ સ્પષ્ટ કરે છે. તેમના મતે નેતાની મહાનતા તેમની દ્રષ્ટિએ તેમના વાસ્તવદર્શી વલણમાં તેમની હિંમતમાં અને તેમના સદાચારી ગુણોમાં જોવા મળે છે. 200 થી વધુ વર્ષ પહેલા રચાયેલી શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ વર્તમાન સમયમાં દરેક સમસ્યાના સમાધાનરૂપે છે. જે સહજાનંદસ્વામીની આર્ષદ્રષ્ટિ અને વાસ્તવદર્શી વલણને પ્રગટ કરે છે. અસંખ્ય વિરોધના વંટોળ વચ્ચે શુદ્ધ સનાતન ધર્મનું સ્થાપન અને લોકોને સત્માર્ગે વાળવાની તેમની પ્રવૃત્તિ હિંમત અને સદાચારી ગુણોનું દર્શન કરાવે છે. આમ, સર્વના કલ્યાણની ભાવના માળખાની રચનાને વેગવાન બનાવે છે, લાંબાગાળાની ઉપયોગીતા અર્પે છે.

(2) વિભાગીકરણ અને કાર્યવહેંચણી :-

સ્વામિનરાયણ વેદાંત પરિચય સમગ્ર સૃષ્ટિની ઉત્પત્તિનું કારણ પરબ્રહ્મ છે તેમ જણાવે છે અને પરબ્રહ્મનો અંશ સમગ્ર જગતમાં વ્યાપ્ત છે. અને એટલે જ પ્રાણીમાત્રમાં આત્મા સ્વરૂપે બ્રહ્મની શક્તિ રહેલી છે. જ્યારે પણ વ્યવસ્થાતંત્રના વિભાગીકરણનો પ્રશ્ન આવે એટલે સંચાલનની શક્તિ સૂક્ષ્મ સ્વરૂપે પડેલી છે તે સમગ્ર એકમના તમામ કાર્યો અને વિભાગોમાં વિભાજિત થાય તે મેનેજરે જોવું જોઈએ. દરેક કાર્ય અને વિભાગને જે કર્મચારીઓ પ્રાપ્ત થાય તે જે કૌશલ્ય, ગુણ ધરાવતા હોય તે પ્રાપ્ત થાય છે તે જરૂરી છે. જેથી તેમની શક્તિનો સપ્રમાણ ઉપયોગ દરેક વિભાગીય રચના સંદર્ભે થઈ શકે.

ઉપરાંત પ્રકૃતિગત ગુણો સત્વ, રજસ અને તમસ તેનું સમતુલન કરી સતા ફરજો અને જવાબદારીની વહેંચણી કરવી જોઈએ. માયાના આ ત્રણ તત્ત્વો જગતમાં વ્યાપ્ત છે. અને માયાના આ તત્ત્વો દરેક વ્યક્તિમાં વ્યાપ્ત છે. સત્વ, રજસ, તમસ એ ત્રણ ગુણ પૈકી જેની પ્રધાનતા વધુ દેખાય તેવી રીતે મેનેજરે કાર્ય સોંપણી કરવી અને માર્ગદર્શનનું કાર્ય નીભાવવું જોઈએ. આમ વ્યક્તિના આંતરિક, સૂક્ષ્મ તત્ત્વોને ઓળખી વિભાગીકરણની પ્રક્રિયા વ્યવસ્થાતંત્રિય કાર્યદક્ષતા આપે છે.

(3) સતા, ફરજો, અધિકારો અને જવાબદારીની વહેંચણી :-

સતા, ફરજો અને જવાબદારીની વહેંચણી એવી રીતે થવી જોઈએ કે જેથી સર્વોચ્ચ ઉત્પાદકતા, ગુણવત્તા અને કાર્યક્ષમતા પ્રાપ્ત થાય. કર્મચારીને સતા-જવાબદારીની સોંપણી તેના કાર્ય સંદર્ભે સોંપાય છે. અને એટલેજ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 66 અનુસાર જે મનુષ્ય જેવા ગુણયુક્ત હોય તેવાજ કાર્યમાં તેને પ્રેરવાની આજ્ઞા છે. અહીં ગુણનું અર્થઘટન તેમનામાં રહેલી કાર્ય કરવાની આવડત અને બીજું અર્થઘટન પ્રકૃતિગત સ્વભાવ-સત્વ, રજસ, તમસ, તે ધ્યાનમાં લઈ સતા-ફરજો જવાબદારીની સોંપણી કરવાની છે. જ્યારે પણ કર્મચારીને સતા, ફરજો અને જવાબદારીની સોંપણી થાય ત્યારે તે કર્મચારીની અંદર કેટલાક ગુણો (એથિક્સ) હોવા જોઈએ, મેનેજરે હંમેશા આ ગુણોને ધ્યાને લઈ સતા-જવાબદારી ફરજો સોંપવા જોઈએ જે માનવીય ગુણ છે. તેને શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ સહજ સ્વીકારે છે. માનવીમાં હોવા આશ્ચક છે. જેમ કે-

- (1) સદાચાર કે જેમાં ઈશ્વરના અસ્તિત્વનું આસ્તિકતાથી પ્રતિપાદન અને તે મુજબનું વર્તન કરવું. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 8)
- (2) અહિંસા કે જેમાં મન, વચન, કર્મથી પ્રાણીમાત્રની સૂક્ષ્મ કે સ્થૂળ હિંસા ન કરવી (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 11)
- (3) કોઈપણ વસ્તુ માલિકની આજ્ઞા સિવાય ચોરીને ન લેવી.
(શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 17)
- (4) દારૂ, જુગાર, માંસ, વ્યાભિચારથી દૂર રહેવું (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 18)
- (5) વાણીની પવિત્રતા અને સંચમ જાળવવા (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 20)
- (6) નિંદા ન કરવી, જેના પર આધાર છે તેની નિંદા કરવાથી અનિષ્ટ સર્જાય છે, માટે આવી પ્રવૃત્તિથી બચવું. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 22)
- (7) વર્ણશ્રમધર્મ અને ગુણકર્મ અનુસાર વ્યવસ્થા ગોઠવવી અને પાલન કરવું.
(શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 24-89-90)
- (8) સ્વધર્મનું પાલન કરવું. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 25)
- (9) પોતાનો કે બીજાનો દ્રોહ થાય તેવું વચન ન બોલવું, કૃતઘ્નીનો સંગ ન કરવો અને કોઈની લાંચ ન લેવી. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 26)
- (10) કોઈની માનહાનિ થાય તેવું વર્તન ન કરવું. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 35)
- (11) વિશ્વાસઘાત ન કરવો. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 37)
- (12) સેવક વર્ગને સાચવવો(કર્મચારી વર્ગ)પોષ્યવર્ગનું સદા ધ્યાન રાખવું.
(શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 67)
- (13) કોઈની ગુપ્ત હકીકતો પ્રગટ ન કરવી. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં.75)
- (14) કોઈના જમીન ન થવું અને કરજથી દૂર રહેવું. (શિક્ષાપત્રી શ્લોકનં.125)
- (15) પોતાની શક્તિ, શરીર, મન, સંપત્તિનો વિચાર કરી ઉદમ કરવો.
(શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 140)
- (16) લેણ-દેણ કે વ્યવહાર સાક્ષીઓ સહિત લખાણ કર્યા પછી જ કરવા.
(શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 143)
- (17) વ્યવહાર કાર્ય અંગે આવક હોય તેટલો જ ખર્ચ કરવો અને તેને હંમેશા યાદ રાખી સારા અક્ષરે નામું લખવું. (શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 146)
- (18) પોતાની હાથી નીચેના માણસોને જેટલું વેતન નક્કી કર્યું હોય તેટલું જ આપવું તેનાથી ઓછું ન આપવું.(શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 153)

આમ વ્યક્તિ કે કર્મચારીમાં ઉપર જણાવેલા મૂલ્યો જોઈ અને પછી સતા-જવાબદારી અને ફરજોની સોંપણી કરવી એ મેનેજર માટે આવશ્યક છે. જે વ્યવસ્થાતંત્રને સફળતા બક્ષે છે.

(4) આંતરસંબંધોની સ્થાપના કરવી :-

આંતરસંબંધોની સ્થાપના દ્વારા જ સંચાલકીય કાર્યોનું વહન શક્ય બને છે. સંચાલન અન્ય પાસેથી કામ લઈ ધ્યેયસિદ્ધ કરે છે ત્યારે દરેક કાર્યો, વિભાગો વચ્ચે સંકલન જરૂરી બને છે. સર્વને સમાન દ્રષ્ટિથી જોવા, દરેક કાર્ય કરનાર પરબ્રહ્મનો અંશ છે, દરેકનું સન્માન આદરની ભાવના અને દરેકના કલ્યાણની ભાવના અને સમૃદ્ધિની પરસ્પર વહેંચણી આંતરસંબંધોને વધુ મજબૂત બનાવશે શિક્ષાપત્રીના આદર્શો આ બધી જ બાબતોને પુષ્ટી આપે છે. મેનેજરે આંતરસંબંધોની સ્થાપના કરતી વખતે આ Code of Conduct ને અનુસરવું.

2.7.4.6 પ્રસ્તાવના : સામાજિક જવાબદારીનો ખ્યાલ :-

ઔદ્યોગિક ક્રાંતિના વિસ્તરણ અને આર્થિક પ્રવૃત્તિની શરૂઆતના સમયમાં ધંધાનો મુખ્ય ઉદ્દેશ નફાનો અને મહત્તમ નફાનો જ ગણવામાં આવતો હતો. સમયાંતરે કલ્યાણ રાજ્યના ખ્યાલનો સ્વીકાર, સમાજવાદી વિચારસરણીનો સ્વીકાર, મજૂર સંગઠનોનું વર્ચસ્વ, હરિફાઈના વાતાવરણે એક માત્ર નફાના ઉદ્દેશ સિવાય નફાની સાથે સામાજિક, રાજકીય, પર્યાવારણલક્ષી, બજારલક્ષી ઉદ્દેશોનો સ્વીકાર થયો છે. બદલાયેલા વાતાવરણ અને સામાજિક જાગૃતતા વચ્ચે એકમે નફા સિવાયના ઉદ્દેશો પરત્વે ધ્યાન આપવું આવશ્યક બન્યું છે.

એકમ સ્થૂળ ભૌતિકસાધનો સાથે માનવસાધનનું સંયોજન કરી ઉત્પાદન કરે છે અને ઉત્પાદિત વસ્તુ અને સેવા બજારમાં વેચે છે. પરંતુ એકમને સ્થૂળ સાધનોની જરૂરિયાત સંતોષવા નાણાં આવશ્યક છે જે શેરહોલ્ડરો પાસેથી પ્રાપ્ત થાય છે. શેરહોલ્ડર સમાજનો હિસ્સો છે. એકમના સ્થૂળ સાધનો, કાચો માલ, મશીનો, કારખાનાનું સ્થાન અને મકાન સમાજના અન્ય વૈચાણકર્તાઓ પુરવઠો પૂરો પાડનારાઓ દ્વારા અપાય છે. શ્રમસાધન સમાજના વિશાળ માનવ વર્ગમાંથી જ આવે છે. ઉત્પાદિત વસ્તુઓ કે સેવાનો પુરવઠો સમાજમાં રહેલા ગ્રાહકોના ઉપયોગ માટે જ જાય છે. આમ એકમ સમાજનું જ એક ઘટક છે અને સમાજના ઘટકો સાથે જોડાય પ્રવૃત્તિ કરી નફો કરે છે. આમ સમાજ અને એકમનો સંબંધ અને સંચાલન જોડાયેલું છે.

2.7.4.7 સંચાલનની વિવિધ જૂથો પ્રત્યેની સામાજિક જવાબદારીનું વિવરણ ¹⁴⁸:-

ક્રમ	જૂથ	સામાજિક જવાબદારીનું સ્વરૂપ
(1)	સંસ્થા પ્રત્યે	:- (1) જાહેર નાણાનો દૂરવ્યય ન થાય તે જોવું. (2) જાહેર જનતાનો અવિસ્વાસ ન જન્મે તે જોવું. (3) બંધારણની મર્યાદામાં જ પ્રવૃત્તિઓ યોજવી.
(2)	શેર હોલ્ડર પ્રત્યે	:- (1) તેમની મૂડીમાંથી મેળવેલ ભૌતિક સાધનોનો કાર્યદક્ષ ઉપયોગ કરવો. (2) યોજનાઓ અને પ્રવૃત્તિઓ વિશે પુરેપૂરી અને સાચી વિગતો પૂરી પાડવી. (3) શેરની માલીકીનું થોડાક જ હાથોમાં કેન્દ્રિકરણ થતું હોય તો તે અટકાવવું. (4) શેરની માલીકીનું ભારતીયકરણ કરવું. (5) પેટીની નફા શક્તિ, પ્રવાહિતા અને સફરતા જાળવવી. (6) તેમના રોકાણપર યોગ્ય વળતરનો દર ડિવિડન્ડ તરીકે આપવો.
(3)	સંચાલન પ્રત્યે	:- (1) તમામ હોદાઓ પર વ્યવસાયિકરણ કરવું. (2) સંચાલનમાં કૌશલ્ય દ્વારા આયોજન કરવું અને તાલીમ મારફતે તે વિકસાવવું. (3) બધી જ સપાટીના સંચાલકોને સંચાલનની પ્રક્રિયામાં સરખો હિસ્સો આપવો. (4) સંચાલકોને બટતીની તકો પૂરી પાડવી. (5) સંચાલકોને યોગ્ય સત્તા અને જવાબદારી સોંપવી. (6) વ્યવસ્થાતંત્રના માળખામાં તેમને યોગ્ય મોભો અને માન આપવા. (7) તેમને યોગ્ય મહેનતાણું, માનદ વેતન અને હોદાને અનુરૂપ લાભો આપવા.

- (4) **કર્મચારીઓ પ્રત્યે**:-(1) યોગ્ય દરે વેતન અને સતત રોજગારી આપવી.
 (2) કાર્યદક્ષતાને અનુરૂપ ઉત્તેજનાત્મક વેતન આપવું.
 (3) કર્મચારી કલ્યાણની વિવિધ યોજનાઓ રહેઠાણ, વાહન વ્યવહાર, તબીબી સારવાર, શૈક્ષણિક મદદ, રજાઓમાં પ્રવાસ, સસ્તા દરે ખાણી-પીણીની વ્યવસ્થા વગેરેનો અમલ કરવો.
 (4) કારખાનામાં સલામતીની યોગ્યવ્યવસ્થા કરવી.
 (5) કારખાનામાં યોગ્ય કામગીરીની શરતો સ્થાપવી.
 (6) કચવાટ નિવારણની વ્યવસ્થા કરવી.
 (7) નફામાં ભાગ, સહભાગીદારી અને સહસંચાલનની યોજનાઓ સ્વીકારવી.
 (8) કર્મચારીના વ્યક્તિત્વનું અને કામનું સન્માન કરવું.
 (9) ભરતી, બટતી અને અન્ય કર્મચારી વિષયક નિર્ણયોમાં સૌને સરખા ગણવા અને સમાન તક આપવી.
 (10) કર્મચારીઓને તેમની કારકિર્દીના આયોજનમાં મદદ કરવી અને તે અંગે તાલીમ આપવી.
 (11) કર્મચારી વિષયક કાયદાઓનું પ્રમાણિકતાથી પાલન કરવું.
- (5) **ગ્રાહકો પ્રત્યે** :- (1) ભેળસેળ વગરની ઊંચી ગુણવત્તાવાળી વસ્તુ પૂરી પાડવી.
 (2) સાચા તોલમાપ વાપરવા.
 (3) વ્યાજબી ભાવ રાખવા.
 (4) બજારને વસ્તુનો પુરવઠો અખંડિત રીતે પૂરો પાડવો જેથી ગ્રાહકોને જ્યારે અને જેટલો પણ માલ જોઈતો હોય તો તે મળી શકે.
 (5) પુરવઠાનું કેન્દ્રિકરણ ન થાય તે જોવું.

- (6) શક્ય તેટલા વધુ જથ્થામાં વસ્તુઓનું ઉત્પાદન કરવું અને ઉત્પાદનક્ષમતાનો ઉપયોગ કરવો.
- (7) ગ્રાહકોને જેવી વસ્તુઓ જોઈતી હોય તેવી જ વસ્તુઓ પૂરી પાડવી.
- (8) ગ્રાહકને વસ્તુની નુકશાન કરતી વિગતો સ્પષ્ટ રીતે જણાવવી.
- (9) પ્રમાણિક હેતુથી, જાણકારી વધારે તેવી જાહેરાતો યોજવી.
- (10) ગ્રાહકને સંતોષ થાય તેવી વેચાણ પછીની સેવાઓ પૂરી પાડવી.
- (11) ગ્રાહકો પ્રત્યે વિવેક સૌજન્ય અને સભ્યતા દાખવવા.
- (6) **લેણદારો અથવા:-**(1) લાંચ-રૂપવતને અવકાશ ન આપવો અને પ્રમાણિત વેપારીઓ પ્રત્યે વ્યવહારો કરવા.
- (2) ખરીદી કરતી વખતે તેમના વચ્ચે હસ્તિચરણને તક આપવી.
- (3) તેમને ખરીદીની રકમ સમયસર ચૂકવવી.
- (4) સ્વદેશી વેપારીઓને જ ઉત્તેજન આપવું.
- (7) **દેણદારો પ્રત્યે :-**(1) વરદી પ્રમાણે માલ મોકલવાની, તારીખોમાં ગ્રાહકો વચ્ચે ભેદભાવ ન કરવા.
- (2) કિંમતમાં ભેદભાવ ન કરવો.
- (3) કરારની શરતો પ્રમાણે જ માલ પૂરો પાડી છેતરપીંડી ન કરવી.
- (4) કાયદાથી વસુલાતના પગલા છેલ્લા ઉપચાર તરીકે જ લેવા.
- (8) **હસ્તિચરણો પ્રત્યે :-**(1) હસ્તિચરણોમાંથી ચાંચીચાગીરીથી ટેકનિકલ નિષ્ણાંતો લાવવા નહિ.
- (2) હસ્તિચરણોના ધંધાના રહસ્યો જાણવા જસુસી કરવી નહિ.
- (3) વેપારીની પ્રણાલિકાઓ અને રૂઢિઓને માન આપવું.

ક્રમ

જૂથ

સામાજિક જવાબદારીનું સ્વરૂપ

- (9) **સ્થાનિક સમાજ** :- (1) હવા-પાણી અને અવાજના પ્રદુષણ અટકાવવા.
પ્રત્યે (2) સ્થાનિક કુદરતી સંચતિનો ઉપયોગ કરવો અને સ્થાનિક કામદારોને રોજગારી આપવી.
(3) સ્થાનિક સંસ્કૃતિને માન આપી કારાખાનાના મકાનોનું બાંધકામ કરવું.
(4) વ્યાજબી કિંમતે છૂટક વેચાણની વ્યવસ્થા કરવી.
(5) સ્થાનિક વિકાસની જરૂરિયાતોમાં સાધનો અને નાણા ફાળા તરીકે આપવા. દા.ત. નિશાળો, દવાખાના, પીવાના પાણીની સગવડ, ઘરચોજના વગેરે માટે.
(6) સખાવતથી ચાલતી સંસથાઓમાં ફાળો આપવો.
- (10) **આમસમાજ પ્રત્યે** :- (1) ખેતી અને ઉદ્યોગોનો વિકાસ થાય તેવી સાર્વાંગી ગ્રામવિકાસની યોજનાઓ હાથ ધરવી, ગામડાઓ દતક લેવાં
(2) પ્રદૂષણ નિયંત્રણનાં પગલાં લેવા.
(3) ગંદાવસવાટોની નાબૂદી કરવી.
(4) નબળા વર્ગના અને પછાત જાતિનાં લોકોને તેમજ શારીરિક ખોડ-ખાપણવાળા લોકોને રોજગારી આપવી.
(5) અતિવૃષ્ટિ, અનાવૃષ્ટિ, આગ, ઘરતીકંપ રેલસંકટ અકસ્માતો વગેરે સામુદાયિક આપતિઓમાં સપાડયેલાઓને મદદ કરવી.
(6) ફૂગાવો ડામવામાં મદદ કરવી.
(7) સંગીત, નૃત્ય, નાટક, સાહિત્ય જેવી સાંસ્કૃતિક પ્રવૃત્તિઓને ઉત્તેજન આપવું.

ક્રમ	જૂથ	સામાજિક જવાબદારીનું સ્વરૂપ
-------------	------------	-----------------------------------

- (11) **રાજ્યસરકાર** :- (1) સરકારના કાયદાઓનું પાલન કરવું.
પ્રત્યે (2) પ્રમાણિકપણે કરવેરા ચૂકવવા.
(3) કિંમત અને ગુણવત્તા વિશેના નિયમનો પાળવા તેમજ ઔદ્યોગિક નીતિનો અમલ કરવો.
(4) અયોગ્ય રીતે લાભો મેળવવા ગેરકાયદેસરની લાંચરૂપતથી દૂર રહેવું.
(5) સરકારના કાયદા ઘડનાર તંત્ર સાથે ખેલદિલીથી મુક્ત રીતે માહિતી વિનિમય કરવો.

આમ સંચાલનને આંતરિક અને બાહ્ય જૂથો સાથે કામ પડતુ હોય તેમના પ્રત્યેની જવાબદારીઓની સંવેદના વ્યક્ત કરે તેવી બાબતોની ઉપરોક્ત યાદી સંચાલનની સામાજિક જવાબદારીનું એક સમસ્યા તરીકે મૂલ્યાંકન કરે છે. ઉપરોક્ત સામાજિક જવાબદારી પરત્વે સ્વામિનારાયણ ફીલોસોફી પ્રકાશ પાડે છે અને શિક્ષાપત્રીના નિત્ય નિયમો આ જવાબદારી પૂર્ણ કરવા તરફ અંગુલી નિર્દેશ કરે છે.

2.7.4.8 સામાજિક જવાબદારીનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ કરતી વ્યાખ્યાઓ:-

✽ **મિલ્ટન ફ્રિડમેન :-**

" સામાજિક જવાબદારી એટલે શેરહોલ્ડરો સિવાયના લોકોના લાભ માટે આચરેલું નફાના મહત્તમીકરણ સિવાયનું વર્તન" ¹⁴⁹

✽ **એચ. આર. બોવેન :-**

સામાજિક જવાબદારી એટલે કે સંચાલકોની એવી નીતિઓ અખત્યાર કરવાની એવા નિર્ણયો લેવાની અને એવી પ્રવૃત્તિઓ કરવાની ફરજ છે જે આપણા મૂલ્યો અને ઉદ્દેશોના સંદર્ભમાં ઈચ્છનીય ગણાય. " ¹⁵⁰

❖ **જયોર્જ સ્ટીનર :-**

'' સામાજિક જવાબદારી નિભાવવી એટલે કૃત્રિમ વ્યક્તિએ પણ સારા નાગરિક થવું પ્રત્યેક નાગરિકની બે પ્રકારની જવાબદારીઓ રહે છે. આંતરિક અને બાહ્ય. આંતરિક જવાબદારીના એકમના મજૂરસંબંધો, કામનું વાતાવરણ, લઘુત્તમ સપાટીના ધોરણ વિશેની સમાજ પર થતી અસરો વેચાણ પ્રવૃત્તિની સમાજના મૂલ્યો પર અને ટેકનોલોજીકલ પરિવર્તનોની સમાજના પર્યાવરણ પર થતી અસરો વિશેની બાબતોને સ્પર્શે છે.''' 151

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાઓને આધારે સામાજિક જવાબદારીનો ખ્યાલ વધુ સ્પષ્ટ બને છે. જેને નીચેના મુદ્દાઓ દ્વારા વધુ સ્પષ્ટ કરી શકાય.

❖ એકમે રોજગારી માત્ર પૂરી પાડવી અથવા શ્રમ સાધનનો મહત્તમ ઉપયોગ કરવો એટલું જરૂરી નથી પણ તે ઉપરાંત માનવિય દ્રષ્ટિકોણ રાખવો, ઔદ્યોગિક સંબંધો સુધારવા-જાળવવા સામાજિક, સલામતી અને સંરક્ષણની જવાબદારી સ્વીકારવી વગેરે બાબતો સામાજિક જવાબદારીના ખ્યાલ પરત્વે એકમ માટે જરૂરિયાતની સૂચક છે.

❖ સંચાલકો વ્યવસ્થિત અને યોગ્યતાથી પોતાની સંચાલકીય ફરજ બજાવી સાધનોનો મહત્તમ અને કાર્યક્ષમ ઉપયોગ કરી હેતુ કે ધ્યેયને સિદ્ધ કરે તે સામાજિક જવાબદારીનો એક ભાગ છે.

❖ એકમ કુદરતી પર્યાવરણ સાધનોનો ઉપયોગ કરે છે એટલે પર્યાવરણને નુકશાન ન પહોંચે, પ્રદુષણ અને ગંદકી ન ફેલાય તે જોવાની જવાબદારી પણ એકમની છે.

❖ એકમ સાથે ગ્રાહકો, શેરહોલ્ડરો, દેવાદારો, લેણદારો, હરિફો, આમ જનતા સંકળાયેલા છે તેમની સાથેના સુમેળભર્યા સંબંધો, ગુણવત્તા, સતત વસ્તુ કે સેવાનો પૂરવઠો જાળવવો, સંબંધિત નાણાંકીય અને પુરવઠાલક્ષી જવાબદારી સ્વીકારવી અને તે અન્વયે વર્તન વ્યવસ્થા ગોઠવવાની પણ એકમની સામાજિક જવાબદારી છે.

❖ જે પ્રદેશ કે વાતાવરણ કે સમાજ વચ્ચે એકમ સ્થિત છે તેના મૂલ્યો સાંસ્કૃતિક વારસા અને વિકાસની જાળવણી કરવા અંગેની પણ એકમની જવાબદારી છે.

પ્રસ્તુત મૂળ બાબતો અને તે સંબંધિત એકમની કામગીરી એકમના સામાજિક જવાબદારી અંગેના સંચાલકીય ખ્યાલને સ્પષ્ટ કરે છે.

2.7.4.9 સામાજિક જવાબદારીના ખ્યાલનું મહત્વ :-

સંચાલનની શરૂઆતના સમયગાળામાં સંચાલકીય કાર્યો અંતર્ગત સામાજિક જવાબદારીનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ નહોતો. સમય જતાં સમાજ વ્યવસ્થામાં આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં સમાજ પરત્વેની જવાબદારી સમાયેલ છે અને ટેકનિકલ પરિવર્તનો અને નવા આયામો સમાજને વધુ સુવિકસિત બનાવી શકે છે તેનો સ્વીકાર થયો. સમાજ અને ઉદ્યોગો વચ્ચેની સંવાદિતતા ઔદ્યોગિક ક્રાંતિના વિશાળ એકમોને કારણે રહી નહીં. પરિણામ સ્વરૂપ મજૂરોનું શોષણ, પર્યાવરણ પ્રદૂષણ, હલકી ગુણવત્તા, ગ્રાહકોનું શોષણ, લેણદારો, દેવાદારો, શેરહોલ્ડરો પરત્વેની બેજવાબદારીભરી નીતિ, ગ્રામ્ય ઉદ્યોગોનું પડી ભાંગવું જેવી બાબતો અંગે સમસ્યા થઈ, ફળ સ્વરૂપ સામાજિક જવાબદારીના ખ્યાલને મહત્વ મળ્યું, સ્વીકાર થયો અને સંચાલકીય વર્તણુક અને નિર્ણયો આ સંદર્ભે મહત્વપૂર્ણ બન્યા.

બીજા દ્રષ્ટિકોણથી જોઈએ તો એકમ અનેક માનવસમુહ સાથે સંબંધ ધરાવે છે માટે જનસમાજના હિત સંવર્ધન થાય એવા સામાજિક પ્રદેશો સ્વીકારીને એકમો તેમનો અમલ કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે અને સંચાલકોએ દ્રષ્ટિએ સામાજિક જવાબદારીનો ખ્યાલ સ્વીકાર્યો છે.

એકમ અને માનવજૂથો જ્યારે સાધન સાધ્યનો સંબંધ ધરાવે છે ત્યારે નીચેના મુદ્દાઓ દ્વારા સામાજિક જવાબદારીનો ખ્યાલ વધુ મહત્વનો બને છે.

* પર્યાવરણલક્ષી સામાજિક જવાબદારી :-

પર્યાવરણ જાળવણી, આરોગ્ય કુદરતી તત્વોની જાળવણી, પ્રદુષણ મુક્તિ સમાજીક વિકાસ, ગુણવત્તાયુક્ત જીવનધોરણ પૂરૂ પાડવું વગેરે.

* ગ્રાહકલક્ષી સામાજિક જવાબદારી :-

ઉચ્ચ ગુણવત્તાવાળો માલ કે સેવા વાજબી કિંમતે પૂરા પાડવા, ટકાઉ અને સારી ચીજવસ્તુઓ પૂરી પાડવી, જરૂરિયાત મુજબ પુરવઠો પૂરો પાડવા અંગેની જવાબદારી વગેરે.

* શેરહોલ્ડરોલક્ષી સામાજિક જવાબદારી :-

નાણા આપનાર શેરહોલ્ડરો અને લેણદાર એકમની નાણાકીય જરૂરિયાત સંતોષે છે તેમના નાણાનો વ્યવસ્થિત અને કાર્યક્ષમ ઉપયોગ થાય અને તેમને વાજબી અને યોગ્ય વળતર મળે તે અંગેની જવાબદારી છે.

*** માનવ સંસાધન સંદર્ભે સામાજિક જવાબદારી :-**

માનવ કે કર્મચારી પરત્વે યોગ્ય વેતન સંગઠીત શ્રમ, શક્તિ, કાર્ય સંતોષ અને કાર્યસ્ફૂરણા, ઔદ્યોગિક શાંતી અંગેની જવાબદારી છે.

આમ એકમનો સંચાલક આંતરિક સંચાલનને સમૃદ્ધ બનાવવા, ઉદ્દેશો સિદ્ધ કરવા, સાધન સંયોજન દ્વારા સંચાલકીય કાર્યો સૂપેરે પાર પાડવા, ઉત્પાદકતા, ગુણવત્તા અને કાર્યદક્ષતા પ્રાપ્ત કરવા માટે ઉપરોક્ત સામાજિક જવાબદારીનો સંચાલકીય સંદર્ભે સ્વીકાર કરે અને તે જ બાબત સામાજિક જવાબદારીના ખ્યાલનું મહત્વ પૂરવાર કરે છે.

2.7.4.10 સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાનો સ્વામિનારાયણ તત્ત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ :-

સંચાલકીય વલણની રીતે જોઈએ તો મોડર્ન મેનેજમેન્ટમાં ગ્રાહકો, સંગઠનો, પચાવરણને અનુમોદન આપનારાઓ કર્મચારીઓ અને કાયદાનું પાલન કરાવનારાઓનું દબાણ સંચાલકો પર રહે છે. એ દ્રષ્ટિએ જાહેરહિતની જાળવણી માટે સંચાલકોનું વર્તન સામાજિક જવાબદારી અદા કરવા પ્રેરાવું જોઈએ એ દ્રષ્ટિથી પણ સામાજિક જવાબદારીનો ખ્યાલ સંચાલકીય દ્રષ્ટિએ તેની ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે.

એકમ સમાજનું જ એક અંગ છે. એકમ અને સમાજ વચ્ચે શરીર-શરીરીનો સંબંધ છે. જેવીરીતે શરીરના જુદા-જુદા અંગો પોતાનું કાર્ય બરાબર રીતે કરે તો તેમની અને શરીરની તંદુરસ્તીમાં ઉમેરો થાય છે તેવી જ રીતે એકમ પોતાના સામાજિક કર્તવ્યો અદા કરીને પોતાની અને સમાજની પૂર્ણતા હાંસલ કરે છે. સહજાનંદસ્વામીએ શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ દ્વારા નેનૃત્વને કેટલીક સામાજિક જવાબદારીઓ નીભાવવાની આજ્ઞા પણ કરી છે જેનું સંચાલકીય સંદર્ભે સંકલન કરી રજૂ કરવાનો સંશોધકનો નમ્ર પ્રયાસ છે.

મનુષ્યએ સમાજનું પ્રાણી છે તેનું જીવન એકબીજાના આશ્રયે જ જીવી શકાય તેવું છે તેથી જે સામાજમાં તે જીવે છે તે સમાજમાં તેણે શુભ ભાવનાઓ અને પ્રમાણિકપણાથી જ રહેવું જોઈએ અને મુલ્યલક્ષી વર્તણૂક (ETHICAL BEHAVIOUR) દ્વારા સમાજમાં ઉદાહરણરૂપ બની અને જેને પોતાની જવાબદારી નિભાવવવી જોઈએ. શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ મુલ્યલક્ષી વર્તણૂક પ્રત્યે સજાગ કરે છે અને સમાજમાં કેટલાક મૂલ્યો પ્રસ્થાપિત કરે છે.

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 11 માં :-

તત્વરૂપ અહિંસાનો ખ્યાલ લેવામાં આવ્યો છે. દ્રેષભાવથી પણ પ્રાણીને પીડા આપવી તેને હિંસા કહેવામાં આવે છે. આવી હિંસાથી સામી વ્યક્તિને પીડા થાય છે અને તે સમાજમાં અનિષ્ટ ફેલાવે છે. હિંસા કરનારામાં દ્રેષભાવ અને ક્રૂરતા જેવી મલિન વૃત્તિઓ પેદા થાય છે જે માનવીની ઉન્નતિમાં મોટું વિઘ્ન પેદા કરે છે. તદ્ઉપરાંત જીવજંતુની હિંસા ન કરવાનું જણાવેલ છે. જે માટે પવિત્રતા અને સ્વચ્છતાના નિયમો પાળવા જરૂરી છે. પરિણામે જીવજંતુની હિંસાનો પ્રશ્ન જ ન રહે. ¹⁵²

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 12 માં :-

અહિંસાને પરમધર્મ માનવાની આજ્ઞા છે. તેમજ પ્રાણીમાત્રનો મન વાણીથી પણ દ્રોહ ન કરવો એવી આજ્ઞા છે. તેમજ ‘આત્મવત્ સર્વભૂતેષુ’ મતલબકે સર્વપ્રાણી પ્રત્યે પોતાના આત્મા જેવી ભાવના રાખવાનો ઉપદેશ છે. ¹⁵³

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 13 માં :-

મનુષ્યની હિંસા, સ્ત્રીધન કે સામ્રજય માટે પણ પ્રસંગ આવે તો કોઈ પ્રકારે ન કરવી એવી આજ્ઞા છે. ¹⁵⁴

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 14 માં :-

મનુષ્યે પોતાનો ઘાત ન કરવો / આત્મઘાત ન કરવો તેવી આજ્ઞા છે. કારણ કે મનુષ્ય જીવન કોઈપણ પવિત્ર સ્થળ ભાવના કે કામનાના બહાને મનસ્વી રીતે વેડફી નાખવા જેવું નથી માટે કોઈ ઈરાદાથી પોતાનું મૃત્યુ નીપજાવવું ન જોઈએ. ¹⁵⁵

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 15 માં :-

જેને અંગે હિંસા રહેલી છે તેમજ જેના સેવનથી હિંસક પ્રવૃત્તિ થવાનો સંભવ છે તેવા માંસ ભક્ષણ તથા મધપાનના નિષેધની આજ્ઞા છે.

જગતમાં માંસ ભક્ષણ બે પ્રકારે થાય છે. (1) માંસાહારી લોકો પોતાના સ્વાદ અને પોષણ ખાતર જીવ હિંસા કરી કે કરાવીને માંસ ભક્ષણ કરે છે. (2) યજ્ઞાદિક વિધિઓમાં કે દેવના બલિદાન નિમીત્તે પ્રસાદ તરીકે માંસ ભક્ષણ થાય છે બન્ને રીતે નિષેધ છે. હિંસક પ્રવૃત્તિને નિયમમાં લાવવા, ઓછી કરાવવી જે સામાજિક દ્રષ્ટિએ જરૂરી છે. ¹⁵⁶

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 16 માં :-

ક્રોધ આવેશ કે ઉતેજનાવશ થઈને અથવા પાપ કે દુરાચરણના પ્રાયશ્ચિતરૂપે પોતાના કે અન્ય કોઈના શરીરના કોઈપણ અંગનું ઉચ્છેદન ન કરવું. ¹⁵⁷

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 17 માં :-

ચોરી કરવી નહીં ધર્મ કરવાને અર્થેપણ અમારા સત્સંગીને ચોરનું કર્મ ન કરવું અને ઘણિયાતુ કાષ્ટ, પુષ્પ આદિક વસ્તુ તે તેના ઘણીની આજ્ઞા વિના ન લેવું. ¹⁵⁸

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 18 માં :-

પુરુષ તથા સ્ત્રીઓને તેમણે વ્યભિચાર ન કરવો જુગાર, વ્યસનોનો ત્યાગ કરવો અને ભાંગ, ગાંજો જેવી કેફ કરનારી વસ્તુ તે ખાવી નહીં અને પીવી પણ નહીં. ¹⁵⁹

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 26 માં :-

જે સત્ય વચન બોલવે કરીને પોતાનો દ્રોહ થાય તથા પારકો દ્રોહ થાય એવું જે સત્ય વચન તે ક્યારેય ન બોલવું અને જે કુતઘની હોય તેના સંગનો ત્યાગ કરવો અને વ્યવહાર કાર્યને વિશે કોઈની લાંચ ન લેવી. ¹⁶⁰

પ્રસ્તુત શ્લોકનું વિવેચન કરતાં પૂ. હરિકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી જણાવે છે કે ક્યાંચે અસત્ય ભાષણ કરવું નહીં. પોતાના સ્વાર્થ માટે, પૈસા માટે, ધનની પ્રાપ્તિ માટે, કોઈનું બગાડવા માટે કોઈને પછાડવા માટે ક્યાંચ પણ અસત્ય પ્રલાપી બનવું નહીં.

લાંચની વ્યાખ્યા કરતા જણાવે છે કે ખાનગીમાં લેવાય તેનું નામ લાંચ. લાંચ લેનારના ઘરમાં મંદવાડ, રોગ, ઝઘડા, ઉદ્દેગ, લાંચનું ધન કરાવે છે માટે લાંચ લેવી નહીં. ¹⁶¹

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 27 માં :-

દંધાની દ્રષ્ટિએ અને સંસારની દ્રષ્ટિએ અનેક વ્યક્તિના સંપર્કમાં આવવાનું થાય પરંતુ તેમાંથી ચોર, પાપી, વ્યસની, પાખંડી, કામી અને છેતરપીંડી કરનારા માણસોના સંગથી દૂર રહેવું. ¹⁶²

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 32 માં :-

પર્યાવરણલક્ષી જવાબદારીનો ખ્યાલ અહીં સ્વીકારાયો છે. લોકોને તેમણે મૂળભૂત કરવાને અર્થે વજર્ય એવા સ્થાનક જે જીર્ણ દેવાલય તથા નદી તળાવના આરા તથા માર્ગ તથા વાવેલું ખેતર તથા વૃક્ષની છાયા તથા ફૂલવાડી, બગીચા, આદિક સ્થાનકે મળમૂત્ર ન કરવું, થૂકવું નહીં. ¹⁶³

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 66 માં :-

માણસ જેવી બુદ્ધિ ચાતુરી અને ગુણેયુક્ત હોય તેવા જ કાર્યમાં તેને પ્રેરણા આપવી જેથી કાર્ય સિદ્ધિ પ્રાપ્ત થાય. ¹⁶⁴

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 67 માં :-

પોતાના જે સેવક એટલે કે પોષ્યવર્ગ હોય તે સર્વેની પોતાના સામર્થ્ય પ્રમાણે અન્ન વસ્ત્રાદિકે કરીને યથાયોગ્ય સેવા નિરંતર કરવી. પોતાની કમાણીમાં બધાનો ભાગ છે એમ જાણવું. ¹⁶⁵

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 68 માં :-

જે પુરૂષ જેવા ગુણવાળો અને સ્થાનવાળો હોય તેને યથાયોગ્ય રીતે બોલાવવો અન્ય રીતે ન બોલાવવો. ¹⁶⁶

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 69 માં :-

ગુરુ, રાજા, અતિવૃદ્ધ ત્યાગી, વિદ્વાન અને તપસ્વી એ છ વ્યક્તિઓ આવે ત્યારે સન્મુખ ઉઠવું, તથા આસન આપવું તથા મધુર વચને બોલાવવું અને સન્માન કરવું. ¹⁶⁷

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 73 માં :-

સ્વામિનારાયણ ભગવાન કહે છે પોતાના આશ્રિતોને સંસાર વ્યવહારમાં પેસાની જરૂર પડે જ છે એ મેળવવા પ્રયત્ન કરવા માટે ના નથી. તેના માટે તમે નોકરી કરો, વેપાર કરો પરંતુ એવું અધર્મવાળું કામ ન કરો કે જે અધર્મથી જો પાંચ, પચાસ હજાર, એક લાખનો ફાયદો થયો હોય તો એ પણ જતો કરવો પણ ધર્મનો ત્યાગ ન કરવો. ધર્મપૂર્વક આવેલું ધન શાંતિ, આનંદ અને સુખ આપે છે. ¹⁶⁸

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 75 માં :-

કોઈપણની ખાનગી બાબત આપણે જાણતા હોઈએ તો જાહેર કરવી નહીં. યોગ્ય અને અયોગ્ય વ્યક્તિ વચ્ચે ભેદરેખા પાડી અને તે મુજબ માનસન્માન આદર સત્કાર કરી સમદ્રષ્ટિ રાખવી. ¹⁶⁹

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 126 માં :-

વ્યવહારકાર્યને વિશે કોઈનું પણ જામીન ન થવું અને કરજ ન કરવું.

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 143 માં :-

સાક્ષીઓ સહિત લેખિત કર્યા વિના પૃથ્વી કે ધનની લેતીદેતી પોતાના પુત્ર કે મિત્ર સાથે ન કરવી. ¹⁷⁰

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 145 માં :-

આવક મુજબ જ ખર્ચ કરવો. આવક કરતાં ખર્ચ વધુ ન કરવો જેથી દુઃખનો પ્રસંગ ન આવે. ¹⁷¹

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 146 માં :-

પોતાના વ્યવહાર કાર્યને વિશે જેટલાં ધનની ઉપજ હોય તથા જેટલો ખર્ચ હોય તે બંનેને સંભારીને નિત્ય પ્રત્યે રૂડા અક્ષરે કરીને પોતે તેનું નામું લખવું. એવો વ્યવહારીક ઉપદેશ છે અન્ય પર વિશ્વાસ ન રાખવો. ¹⁷²

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 147 માં :-

ગૃહસ્થાશ્રમની સત્સંગી તેમણે પોતાની જે વૃત્તિ અને ઉદ્ધમ તેના દ્વારા જે ધન પ્રાપ્ત કર્યું હોય તેમાંથી દશમો ભાગ ધર્મકાર્યમાં અર્પણ કરવો. ¹⁷³

આ શ્લોકના વિશેષ વિચારે નીચેના મુદ્દા પ્રસ્થાપિત કરી શકાય.

- આપણી આવકમાં ભગવાનનો ભાગ છે / સમાજનો ભાગ છે.
- ધર્મદો કાઢે તે સુખી થાય.
- આવકનો દશમો ભાગ આ અર્થે કાઢવો.
- ધર્મદાનું ધન વ્યવહારમાં ન ભેળવવું.
- ધર્મદો નિયમિત કાઢવો.
- ધર્મદો સર્વોત્તમ દાન છે માટે ગુપ્ત રાખવું.

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 152 માં :-

મજૂરને વેતન નક્કી થયા મુજબ જ આપવું. તેનાથી ઓછું ન આપવું. કોઈ કરજ માંગવું હોય અને તે ચુકવી દઈએ તો તે વાત છાની ન રાખવી અને દુર્જનો સાથે વ્યવહાર ન કરવો. ¹⁷⁴

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 156 માં :-

ધનાટય વ્યક્તિઓએ સેવા કાર્ય અર્થે દાનની રકમ કાઢવી અને સમાજ સેવા કરવી. ¹⁷⁵

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 157 માં :-

રાજાએ પોતાની પ્રજાનું પુત્રની પેઠે પાલન કરવું, સેવા કરવી, (અહીં મેનેજર સંદર્ભે પ્રયોજેલ છે.). ¹⁷⁶

❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 190 માં :-

કોઈની થાપણ ક્યારેય રાખવી નહીં, ક્યારેક ઝઘડાનું મુળ બને છે. ¹⁷⁷

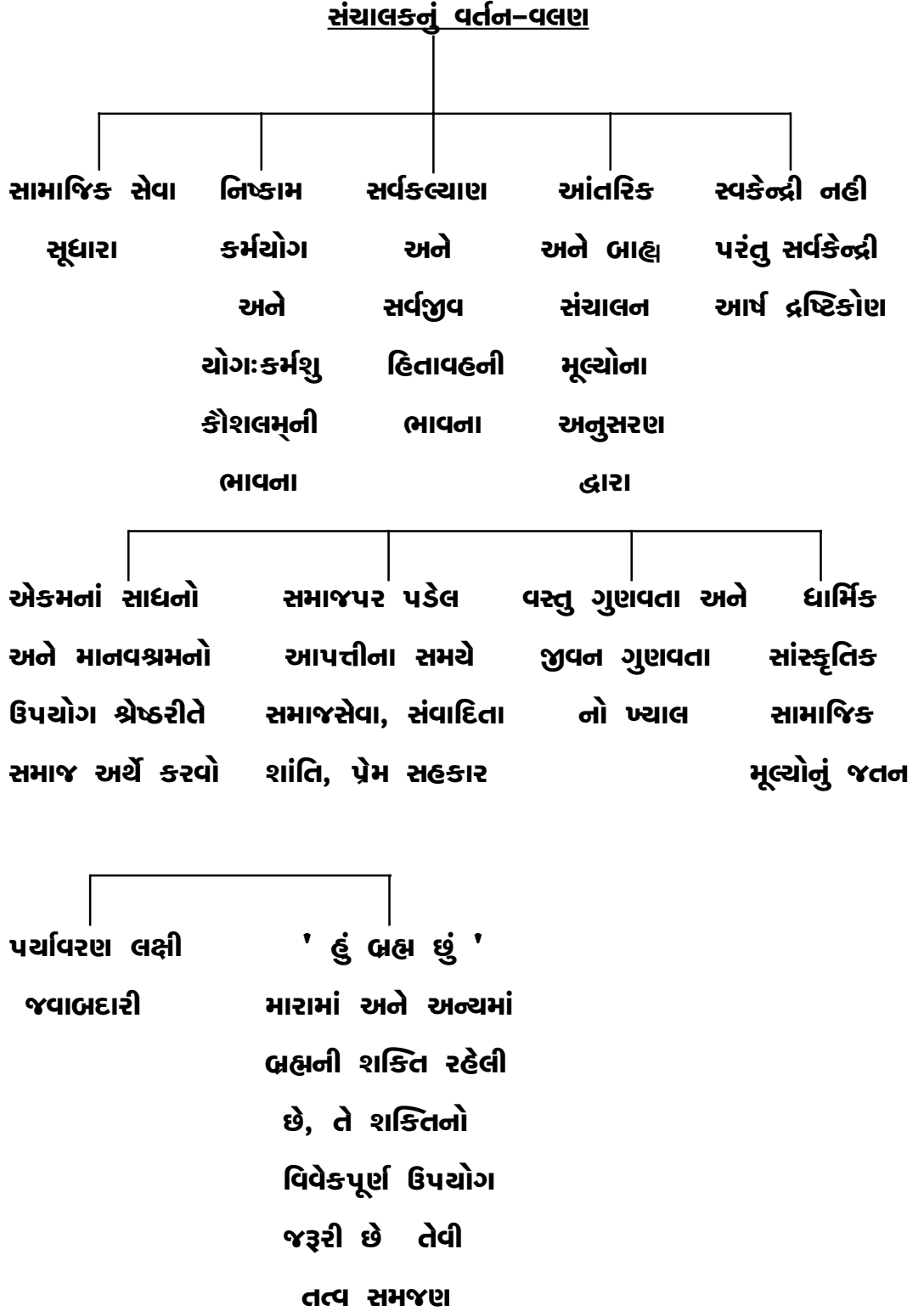
❖ શિક્ષાપત્રી શ્લોક 119 માં :-

અતિવૃષ્ટિ, અનાવૃષ્ટિ, ભયંકર દુષ્કાળ, આગ, પાણી, રેલ, મોટો ધરતીકંપ, જવાળામુખી ફાટવો, બરફના તોફાન, વીજળી પડવી, પવનના પ્રચંડ ઝંઝાવાતો, સમુદ્રની ઉથલપાથલ, અતિશય ઠંડી કે ગરમીના પ્રવાહો, ગ્રહાદિક ની ઉપાધી વગેરે જેવા સૃષ્ટિના અંગોમાંથી ઉભી થતી દુઃખદાયક બાબતો/આપતિઓ તેમજ મનુષ્ય સંબંધી આપતિઓ કે જેનાથી પ્રાણની, સર્વસ્વ સંપત્તિની, આવકની કે ધર્મની હાનિ થતી હોય, તો તેવા પ્રસંગે મનુષ્યે તે રીતે વર્તવું જોઈએ. ¹⁷⁸

2.7.4.11 વેદાંત આધારિત સામાજિક જવાબદારીનું સંકલન :-

- દરેક કર્મચારીમાં આત્મસ્વરૂપે રહેલી ચૈતન્ય શક્તિનો સ્વીકાર અને સમાનતાના આધારે વિકાસ આવી ભાવના સમાજની દરેક વ્યક્તિ સાથે રાખી મેનેજરની વર્તણૂક.
- સમાજને સારા કાર્યો, પરિણામલક્ષી કાર્યો અને વિકાસલક્ષી કાર્યો આપવા માટે એકમ કટીબદ્ધ હોવું જરૂરી તેના માટે શ્રીમદ્ભગવદ્ગીતા સૂચિત ' નિષ્કામ કર્મયોગ ' ના ખ્યાલનું અનુસંધાન રાખી સમાજની દરેક વ્યક્તિ પોતાનું કર્મ કરે અને કર્મને પોતાનો ધર્મ સમજે તે ' કર્મયોગી ' વ્યક્તિ સામાજિક જવાબદારી, સમાજ પ્રત્યે ઋણ અદા કરી શકે.
- ચૈતન્યશક્તિ ધરાવતો માનવી ' જગત ' સાથે સતત જોડાયેલો છે ત્યારે જગતના કલ્યાણ માટે વ્યક્તિગત હિતને ધ્યાનમાં ન લેતા સર્વનું કલ્યાણ અને સર્વના હિતની ભાવના રાખવી જોઈએ કર્મ એવી રીતે કરવું કે આત્માનો ' મોક્ષ ' અને જગતનું ' હિત ' થાય.
- દરેક કર્મચારી ' કર્મયોગી ' બને એટલેકે પોતાનું કાર્ય પૂર્ણ સમર્પણ પૂર્ણ આંતરિક શક્તિનાં ઉપયોગથી કરે અને કાર્યને પૂર્ણ કૌશલ્ય આપે તો વ્યક્તિગત ગુણવત્તા દ્વારા જીવન ગુણવત્તા અને તે દ્વારા સમાજજીવન ગુણવત્તા વિકસે.
- પંચમહાભૂતનું શરીર ધરાવતો માનવ, માયાનાં ગુણો ધરાવતો માનવ, કુદરતી આંતરિક શક્તિનું વલણ ધરાવતો માનવ, પરમ કૃપાળુ પરમાત્માનો અંશ છે ત્યારે સતત કર્મ કરતા રહી કામનાઓ છોડી, જરૂરિયાતો અલ્પ બનાવી સમગ્ર સૃષ્ટિને પોતાને પ્રાપ્ત થયું છે તેમાંથી વહેંચણી કરી અને વધતુ પરમાત્માના પ્રસાદ તરીકે ગ્રહણ કરવું તે સ્વયં સમાજવાદી વિચાર સરણીનો સ્વીકાર ગણાશે.
- સમાજ, એકમ અને કર્મચારીનો સહવિકાસ જરૂરી છે. અહીં સહકારની ભાવના, સર્વકલ્યાણની ભાવના, આવકની પરસ્પર વહેંચણી, સર્વનું સુખ આ સંદર્ભે જરૂરી બને છે.

2.7.4.11 સામાજિક જવાબદારી સ્પષ્ટ કરતું સંચાલકનું વર્તન દર્શાવતો ચાર્ટ



2.7.5 નેવૃત્ત્ય અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યા :-

(LEADERSHIP & MOTIVATION)

2.7.5.1 પ્રસ્તાવના : નેવૃત્ત્યનો ખ્યાલ :-

સંચાલનની સફળતાનો આધારે નેવૃત્ત્યશક્તિ ઉપર છે. નિશ્ચિત કરેલા ઘ્યેયો હાંસલ કરવા માટે સંચાલન અન્ય પાસેથી કાર્ય કરાવે છે અને એટલે જ અન્ય પાસેથી કામ લેવું એટલે સંચાલન સ્વીકારાચું છે. ઘ્યેય પ્રાપ્ત થઈ શકે તે માટે કર્મચારીને પ્રોત્સાહન આપવું જરૂરી બને છે કે જેથી કર્મચારીના ઉત્સાહ અને જૂસ્સામાં વધારો થાય અભિપ્રેરણાનું કાર્ય સંચાલકમાં રહેલી નેવૃત્ત્ય શક્તિ દ્વારા જ થાય છે. જમિન, શ્રમ, મુડી અને નિયોજન શક્તિએ ઉત્પાદનના સાધનો અન્વયે શ્રમ એ ઉત્પાદનનું જીવંત સાધન છે. અને તેને ક્રિયાન્વિત કરનાર શક્તિએ આંતરિક શક્તિ જ છે. કર્મચારીની આંતરિક શક્તિને ચેતનવંત બનાવી કાર્યશિલ બનાવવા, પ્રેરણા મહત્વનું પરિબળ છે.

સંચાલન એવી પ્રક્રિયા છે જેમાં ઘ્યેયસિદ્ધિ કર્મચારીઓદ્વારા પ્રાપ્ત થઈ શકે છે. સંચાલનના દરેક કાર્યો કરતા સંચાલકો માનવીઓ સાથે અને માનવીઓ દ્વારા કાર્ય લે છે, તેમના સહકાર વિના કશું જ કરી શકે નહીં. એટલે તેમણે પોતાના કાર્યમાં સફળ થવું હોય તો તેમને દોરવણી કે માર્ગદર્શન આપી તેમનામાં ઉત્સાહ પ્રેરવો જોઈએ અને દોરવણીના આ કાર્યને જ નેવૃત્ત્ય અથવા નેતાગીરીનું કાર્ય કહી શકાય.

જનરલકુડ કોર્પોરેશનના ચેરમેનશ્રી ફ્રાન્સિસલના મત અનુસાર "તમે માનવીનો સમય ખરીદો શકો, નિશ્ચિત જગ્યાએ તેની હાજરી લઈ શકો પરંતુ તમે તેના ઉત્સાહ, કાર્યસૂઝ કે વફાદારી ખરીદી શકો નહીં તે તો જીતવા પડે." સંચાલકે માનવીઓ સાથે કામ લેવાનું છે તેમને સંતોષી અને આનંદી રાખવાના છે અને સાથે સાથે પેટીના હિતમાં તેમનો શ્રેષ્ઠ ઉપયોગ કરવાનો છે. આ માટે માનવીના સ્વભાવનું સૂક્ષ્મજ્ઞાન સંચાલનમાં હોવું જરૂરી છે. સંચાલનની સંપૂર્ણ સફળતાનો આધાર સંચાલકની નેવૃત્ત્ય શક્તિ અને અભિપ્રેરણ શક્તિ પર રહેલો છે.

2.7.5.2 નેતૃત્વનો અર્થ-વ્યાખ્યા :-

નેતૃત્વના ખ્યાલ વિશે સંચાલન વિશારદો દ્વારા આપવામાં આવેલી વ્યાખ્યાઓ જોઈએ તો-

(1) સામાન્ય અર્થમાં નેતૃત્વ એટલે, પોતાના અનુયાયીઓને ચોક્કસ દિશામાં દોરવાનું કે પ્રેરવાનું કાર્ય.

(2) **કુન્ડા અને ઓડોનલ :-**

" પોતાના કાર્યો ઉત્સાહ અને વિશ્વાસપૂર્વક સિદ્ધ કરવા તાબેદારોને પ્રેરવાની કળા એટલે નેતૃત્વ." 179

(3) **જયોર્જ આર. ટેરી :-**

" પરસ્પરના ધ્યેયની સિદ્ધિ માટે સ્વેચ્છાએ પ્રયત્ન કરવા લોકો પર અસર કરવાની પ્રવૃત્તિને નેતાગીરી કહે છે." 180

(4) **લિવિંગ્સ્ટન :-**

" નેતાગીરી એટલે બીજાઓમાં સામાન્ય ધ્યેયને અનુસરવાની ઈચ્છા વ્યક્ત કરવાની આવડત." 181

2.7.5.3 નેતૃત્વના લક્ષણો :-

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યા આધારિત નેતૃત્વના લક્ષણો જોઈએ તો-

(1) નેતૃત્વ એક પ્રક્રિયા છે.

(2) તેમાં નેતા અને અનુયાયીઓ (સંચાલક-કર્મચારીઓ)નો સમાવેશ થાય છે.

(3) નેતા અનુયાયીઓની વર્તુણુંકને અસર કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

(4) આવી અસર નીપજાવવામાં સાધન તરીકે માહિતી સંચાર આંતરવ્યક્તિ સંબંધનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

(5) નેતૃત્વનો હેતુ, ચોક્કસ ધ્યેય સિદ્ધ કરવાનો હોય છે.

સંગઠનમાં નેતૃત્વ માટે વ્યક્તિત્વના ઈષ્ટ લક્ષણો વિકસાવવા જરૂરી છે. નેતા અને અનુસરતા બંનેની ભૂમિકાઓ વિષે તેઓ તેમનાં કાર્યો પરસ્પર પૂરક રીતે કરી શકે તેવું ઈષ્ટ પર્યાવરણ સર્જવું જરૂરી છે. નેતાઓએ અનુસરનારાઓને લક્ષ્યોની દિશામાં દોરવણી આપવાની હોય લક્ષ્યસિદ્ધિની અસરકારકતા નેતૃત્વની સફળતાનું માપ છે. અનુસરનારાઓને જેટલો માનસિક સંતોષ મળે તેનાથી પણ નેતૃત્વની અસરકારકતાનું માપ કાઢી શકાય છે. સંગઠનમાં નેતૃત્વની વ્યુહરચના આ બાબતોને અગત્યની ગણે છે.

નેતાની ભૂમિકા જૂથભાવના વિકસાવવાની અને દોરવણી આપવાની છે. જ્યારે અનુસરનારની ભૂમિકા સૂચનાઓ અને માર્ગદર્શનને અનુસરવું, તેને માન આપવું અને નેતાને નેતા તરીકે સ્વીકારવો વગેરેમાં છે આ બન્ને ભૂમિકાઓને લીધે જ નેતૃત્વ શક્ય છે.

નેતૃત્વનું પ્રમુખ કાર્ય અનુસરનારાઓને કાર્યાભિમુખ બનાવવાનું હોવાથી સૂચનાઓ આપવી, માર્ગદર્શન આપવું, સાચી સમજ આપવી અને કાર્યજૂથનાં હેતુ ઝડપથી પાર પડે તેની દરકાર કરવી વગેરે કાર્યોની નેતા પાસેથી અપેક્ષા હોય છે. જેટલી ઝડપથી અને જેટલી વધુ માત્રામાં એકમના હેતુ સિદ્ધ થાય તેનાથી જ નેતાની કાર્યશક્તિ માપી શકાય છે.

નેતૃત્વનું મૂલ્યાંકન તે સાચી કર્મચારીઓ વચ્ચે કેટલા સૂમેળભર્યા અને ઉષ્માભર્યા સંબંધો વિકસાવે, કેટલે અંશે મિત્રાચારી અને એકતાનું વાતાવરણ સર્જે અને તેઓને કેટલે અંશે સંગઠનમાં કાર્ય કરવાથી સંતોષ થાય તેનાથી કરવું જોઈએ.

આમ સંચાલકનું પ્રત્યક્ષ કાર્ય એ નેતાગીરી છે અને સતત પ્રક્રિયા છે.

2.7.5.4 નેતાગીરીની સમસ્યાઓ ¹⁸² :-

- (1) હાથ નીચેના કર્મચારીઓ પર વિશ્વાસ ન હોવાથી અપૂરતી કાર્ય સોંપણી કરવી.
- (2) સફળ નેતાગીરીના લક્ષણોનો સંચાલકમાં અભાવ હોવો.
- (3) સંચાલકોમાં અને તેમના હાથ નીચેના કર્મચારીઓમાં અરસપરસ સહકાર આપવાની વૃત્તિનો અભાવ.
- (4) કર્મચારીઓમાં સંઘભાવનાનો અભાવ હોવો.
- (5) અરસપરસ પ્રવૃત્તિઓ વચ્ચે સંકલનનો અભાવ હોવો.
- (6) મૂકત માહિતિ સંચારનો અભાવ અને માહિતી સંચારને અવરોધક બળનું પ્રભુત્વ હોવું.
- (7) નીચેના સ્તરેથી આવતી માહિતી, વિનંતી અને સૂચનોની ઉપરી અધિકારીઓએ અવગણના કરવી.
- (8) નિયમ કરતાં સહેજ પણ વધુ કામ ન કરવાની કર્મચારીઓની વૃત્તિ હોવી.
- (9) હડતાલ, તાળાબંધી વગેરે ઔદ્યોગિક ઝઘડાની પરિસ્થિતિ હોવી.

(10) કર્મચારીઓમાં જૂથબંધી અને સામાજિકરણનું વધતું જતું વલણ હોવું.
નેતૃત્વના ખ્યાલ વિષે નીચેની મહત્વની બાબતો તારણરૂપ બની શકે.

- (1) નેતૃત્વ સાર્વત્રિક બાબત છે. જૂથના અસ્તિત્વ સાથે જ નેતાનું અસ્તિત્વ હોય છે. પરિણામે નેતૃત્વનો ખ્યાલ માત્ર વ્યવસ્થાતંત્ર પૂરતો મર્યાદિત ખ્યાલ નથી. તે અતિવ્યાપક અને વિશાળ ખ્યાલ છે.
- (2) નેતૃત્વની આવશ્યક શરત તેના નેતૃત્વનો સ્વીકાર છે. નેતાનો અન્ય દ્વારા (મદદનીશો કે અનુયાયીઓ) સ્વીકાર થાય તે મહત્વની બાબત છે. આવો સ્વીકાર સ્વયંભૂ હોય છે. ચોક્કસ વ્યક્તિનો જ નેતા તરીકે સ્વીકાર થાય તે દ્વારા જ નેતૃત્વ એક વિશિષ્ટ બાબત છે. તે સાબીત થાય છે.
- (3) નેતૃત્વની એક આવશ્યકતા એ તેની પ્રેરણા અંગેની જાણકારી છે. વ્યક્તિઓની ઈચ્છા કે જરૂરિયાતોને જાણીને ચોક્કસ પરિસ્થિતિમાં કેવી રીતે તે સંતોષી શકાય તે પ્રકારની વ્યવસ્થા તેણે ઊભી કરવાની છે.
- (4) નેતામાં અન્યને પ્રોત્સાહિત કરવાની અદ્ભુત શક્તિ હોવી જરૂરી છે. વ્યક્તિઓને માત્ર પ્રેરણા આપવી એ પૂરતું નથી. અનુયાયીઓ તેમની તમામ શક્તિનો ઉદ્દેશ પ્રાપ્ત કરવામાં ઉપયોગ કરે અને નેતાને તેમની સંપૂર્ણ વફાદારી આપે તે નેતૃત્વનું પરિણામ છે.
- (5) નેતાગીરીનો યોગ્ય શૈલીનો વિકાસ પણ નેતૃત્વની આવશ્યકતા છે. યોગ્ય શૈલીના વિકાસ દ્વારા જ ચોક્કસ પરિસ્થિતિમાં તે અન્ય દ્વારા પરિણામો નિપજાવી શકે. આ અંગે જુદા-જુદા અભિગમો ઉપલબ્ધ છે.
- (6) વ્યવસ્થાતંત્રના સંદર્ભમાં જ્યારે નેતૃત્વનો વિચાર કરવામાં આવે ત્યારે સંચાલકો નેતાઓ તરીકે ત્યારે જ સફળ થાય જ્યારે તેઓ વ્યવસ્થાતંત્રના ઉદ્દેશો દ્વારા વ્યક્તિગત ઉદ્દેશો સિદ્ધ થાય તે રીતે ઉદ્દેશો ઘડતર કરે. કર્મચારીઓ કેવી રીતે અભિપ્રેરિત થાય તે સમજવું પણ તેના માટે તેટલું જ અગત્યનું છે.
- (7) નેતૃત્વ તે જૂથ ઉપર એવી અસર નિપજાવે છે કે, જેથી અનુયાયીઓ નેતાને અનુસરે અને ઉદ્દેશો પ્રાપ્ત કરવા પ્રયત્નોની ગુણવત્તા સુધારે કે પોતાની શક્તિનો મહત્તમ ઉપયોગ કરે.
- (8) નેતૃત્વ એ જૂથના અણુકેન્દ્ર જેવું વ્યક્તિનું વલણ અને વર્તન છે. જે જૂથના અન્ય સભ્યોના પ્રયાસને ધારેલી દિશામાં વાળે છે અને અંકુશમાં રાખે છે.

કાર્યક્ષમ નેતાગીરી સંચાલકોને નક્કી કરેલા લક્ષ્યાંકો પૂર્ણ કરવા માટે પોતાની પૂર્ણતમ શક્તિનો ઉપયોગ કરે અને તે રીતે કર્મચારી કાર્ય કરે તેવી પ્રેરણા આપે છે. પ્રેરણા એ એવું ઓજાર છે કે જેના દ્વારા સંચાલક માનવીની શક્તિ અને ઉપલબ્ધ ભૌતિક સાધનોનો કાર્યક્ષમ ઉપયોગ વ્યવસ્થાતંત્રના ધ્યેયની સિદ્ધિ અર્થે કરી શકે છે. માણસમાં કામ કરવાની ગમે તેવી શારીરિક કે માનસિક શક્તિ હોય પરંતુ જ્યાં સુધી તેનામાં કામ કરવાની ઈચ્છા ન હોય ત્યાં સુધી તે શક્તિનો કશો અર્થ નથી. કર્મચારીઓ કાર્ય પ્રત્યે રસ કેળવે, કાર્યમાં તન્મયતા દાખવે અને વધુ ફળદાયી પરિણામો નિપજાવે તે માટે કાર્ય અભિપ્રેરણાનું મહત્વ છે, માટે નેતાગીરીના ખ્યાલ પછી અભિપ્રેરણા, પ્રોત્સાહન કે પ્રેરણાના કાર્યને સમજવું જરૂરી બને છે.

2.7.5.5 અભિપ્રેરણા અર્થ-વ્યાખ્યાઓ :-

વ્યક્તિ અને એકમના ઉદ્દેશો વચ્ચે ભિન્નતા હોય તે સ્વાભાવિક બાબત છે. આથી આવી ઈચ્છાઓ જાણીને તેને સંતોષવાથી વ્યક્તિ વ્યવસ્થાતંત્રનાં ઉદ્દેશો પ્રાપ્ત કરવાનો સઘન પ્રયાસ કરશે આથી એકમના ઉદ્દેશો પ્રાપ્ત કરવા અભિપ્રેરણા જરૂરી છે. સંચાલકીય દ્રષ્ટિએ અભિપ્રેરણાના ખ્યાલને વધુ સ્પષ્ટ સંચાલન નિષ્ણાંતોએ આપેલી વ્યાખ્યાઓ દ્વારા કરી શકાય.

- (1) સી.ટી. મોર્ગનના મત અનુસાર " અભિપ્રેરણા એક આંતરિક સ્થિતિ છે જે આપણને અમુક લક્ષ્ય પ્રત્યે દોરી જાય છે." ¹⁸³
- (2) જયોર્જ આર ટેરીના મત અનુસાર " પ્રેરણા એટલે વ્યક્તિમાં રહેલી ઈચ્છા કે જે તેને અમુક પગલા ભરવા માટે ઉત્તેજન આપે છે." ¹⁸⁴
- (3) ઈ.એફ.એલ.બ્રેચના મત અનુસાર" જૂથ પ્રત્યેની વફાદારી પ્રાપ્ત કરવી તેમને સોંપેલું કાર્ય પૂરૂ કરવું અને એકમે ઉપાડેલા કામમાં અસરકારક સહકાર પ્રાપ્ત કરવાની ક્રિયાને અભિપ્રેરણા કહી શકાય." ¹⁸⁵
- (4) જૂસીઅસના મત અનુસાર " ઈચ્છિત કાર્ય કરવા કોઈને કે પોતાને પ્રેરવાની ક્રિયાને અભિપ્રેરણા કહી શકાય." ¹⁸⁶
- (5) વર્જીલ કે. રોલેન્ડના મત અનુસાર "સંચાલકની ઈચ્છા મુજબના કાર્યમાં કર્મચારીઓને ચઢિયાતા થવા ઉત્તેજીત કરવાનું કાર્ય એટલે અભિપ્રેરણા." ¹⁸⁷

અભિપ્રેરણ વ્યક્તિને કાર્યપ્રવૃત્ત કરતું એક માનસિક બળ છે. તેનું આચરણ વ્યક્તિની ઈચ્છા, ગરજ, જરૂરિયાત, તાલાવેલી કે કોઈ માની લીધેલી ઉણપ છે. સંગઠનમાં કાર્ય સાથે સંકળાયેલ વ્યક્તિઓનું આવું પ્રેરકબળ તેની શારીરિક અને ભૌતિક જરૂરિયાતો, સલામતી અને રક્ષણની ગરજ તેમજ સામાજિક પોષણ અને સ્વ-અવિસ્કારની જરૂરિયાતો હોઈ શકે. આવા અભિપ્રેરકો વિશેની માહિતી સંચાલકો, કર્મચારીઓને વ્યક્તિગત રીતે સમજવામાં વ્યક્તિ અને સંગઠન બંનેના હેતુઓ વચ્ચે સમન્વય સાધવામાં, વ્યવસ્થાતંત્રમાં વિવિધ સ્તરે વિવિધ વ્યક્તિઓને યોગ્ય ઉત્તેજકો પૂરા પાડવામાં, સંગઠનની અસરકારકતા માટે યોગ્ય વાતાવરણ સર્જવામાં અને કર્મચારીઓને મહત્તમ સંતોષ મળે અને સાથે-સાથે એકમની ઉત્પાદકતા પણ વધે તેવી વ્યુહરચનાઓ ઘડવામાં મદદ કરે છે.

2.7.5.6 અભિપ્રેરણાની પદ્ધતિઓ ¹⁸⁸ :-

અભિપ્રેરણા માટે અનેક જુદા-જુદા પરિબલોનો વિચાર કરવો જરૂરી બને છે. જુદા-જુદા પ્રેરકો માટે જુદી-જુદી વ્યક્તિઓ માટે જુદુ-જુદુ મહત્વ ધરાવે છે. આથી પ્રેરકો અંગેનો સર્વગ્રાહી ખ્યાલ માટે જુદા-જુદા પ્રેરકોનો વિચાર કરવો આવશ્યક છે.

(1) નાણું (Money) :-

નાણું અનેક પ્રેરકોનો સમાવેશ કરે છે. અને નાણામાં અન્ય પ્રેરકોનું પ્રતિબિંબ પડે છે. નાણાં દ્વારા અભિપ્રેરણમાં વેતન, પગાર, ઉત્તેજન વેતનપ્રથા, બોનસ અથવા ઉત્તમ કામગીરીનો કોઈ રીતે નાણાકિય મૂલ્યમાં માપી શકાય તેવો બદલો એવા તમામ પ્રકારનો સમાવેશ થાય છે.

વ્યક્તિ કાર્કિટીની શરૂઆતમાં નોકરી પસંદ કરવા નાણાના પરિબલ ને મહત્વ આપે છે. તેમજ વ્યક્તિની જરૂરિયાતોમાં સતત વૃદ્ધિ થવાને કારણે નાણું વ્યક્તિના જીવનપર્યંત એક અથવા બીજી રીતે પ્રેરકબળ બની રહે છે. વ્યવસ્થાતંત્રની દ્રષ્ટિએ વધુ કાર્યક્ષમ વ્યક્તિઓને આકર્ષવા અને વ્યવસ્થાતંત્રમાં જોડાયેલા રાખવા નાણું અગત્યનું સાધન બને છે. નાણાને હઝબર્ગે તેમના દ્વિ-પરિબળના સિદ્ધાંતમાં તંદુરસ્તીનું પરિબળ ગણાવ્યું છે કારણ કે તે દ્વારા વ્યક્તિની અસંતોષની માત્રા ઘટે છે. વ્યવસ્થાતંત્રમાં કાર્યનું યોગ્ય મહેનતાણું મળે અને હોદાને અનુરૂપ વેતન પ્રાપ્ત થાય તે જરૂરી છે.

આમ છતાં નાણુ એ ક્યારે અને ક્યા સંજોગોમાં વ્યક્તિ માટે પ્રેરકબળ બનશે તે કહેવું નિશ્ચિત નથી. વ્યક્તિદીઠ નાણાનું મૂલ્ય બદલાય છે. તેથી નાણુ તમામને એકસરખી રીતે આકર્ષે તેવું બનવું શક્ય નથી.

(2) વર્તન સુધારણા (Behaviour Modification) :-

વર્તુણુંક સુધારણાનો ખ્યાલ બી. એફ. સ્કીનરે આપ્યો છે. આ ખ્યાલમાં નીચેના મુદ્દાઓ સમાયેલા છે.

- (1) વ્યક્તિને અભિપ્રેરિત કરવા યોગ્ય કાર્ય વાતાવરણ જરૂરી છે.
- (2) વ્યક્તિની કામગીરીની પ્રશંસા આવશ્યક છે. કોઈપણ પ્રકારની શિક્ષાનો ખ્યાલ કે શિક્ષાત્મક પગલા વ્યક્તિમાં નકારાત્મક વલણ નિપજાવે છે. નબળી કામગીરીની શિક્ષા નકારાત્મક પરિણામો સર્જે છે.

આ ખ્યાલના અમલ માટે કર્મચારીની કામગીરી કે કાર્યમાં ઉભા થતા અવરોધો દૂર કરવા જરૂરી છે. કાર્ય પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરીને તે થઈ શકે છે. કામદારોના સહયોગ દ્વારા તેમને ઉદ્દેશો નક્કી કરવા જોઈએ અને કામગીરીનું કામદારને પ્રતિપોષણ કરવું જોઈએ જેથી કામગીરીમાં સુધારો શક્ય બને. ઉત્તમ કે સારી કામગીરીનો બદલો અને પ્રશંસા કર્મચારીને પ્રાપ્ત થવા જરૂરી છે. ક્યારેક ઉદ્દેશો પ્રાપ્ત ન થઈ શકે તેવા સંજોગોમાં કર્મચારીએ જે કાંઈ સારુ કાર્ય કર્યું હોય તેની પ્રશંસા તેને અભિપ્રેરિત કરવા જરૂરી છે. આમ સ્કીનરની આ પદ્ધતિ જેને નાણુ Positive Reinforcement પણ કહેવાય છે. તેમાં ચઢિયાતી કામગીરી માટે યોગ્ય બદલો અને પ્રશસ્તિ જરૂરી ગણવામાં આવ્યાં છે.

(3) સહભાગીદારી (Participation) :-

આ પદ્ધતિને અભિપ્રેરણ માટે જરૂરી ગણવામાં આવે છે. ભાગીદારી કે સહયોગની આ પદ્ધતિમાં ઉદ્દેશ ઘડતરના તબક્કાથી સંચાલનની તમામ પ્રક્રિયાઓ જેવી કે નિર્ણય પ્રક્રિયા વગેરેમાં કર્મચારીઓનો સહયોગ કરવામાં આવે છે. ભાગીદારી વ્યક્તિની જુદી-જુદી જરૂરિયાતો પૂરી કરી શકે છે. તે વ્યક્તિને વિશિષ્ટ માન્યતા આપે છે. તેમાં વ્યક્તિનો વ્યક્તિત્વ તરીકે સ્વીકાર થાય છે. તેમજ તેની બીજાઓ સાથે સંલગ્ન રહેવાની જરૂરિયાત સંતોષાય છે. વ્યક્તિ પોતે કશું પ્રદાન કરી શકે છે કે કંઈક પ્રાપ્ત કરી શકે છે તેવો તેનો અહમ સંતોષાય છે. આ અંગેની નીતિ સંચાલકોએ નક્કી કરવી જોઈએ.

(4) કાર્ય સમૃદ્ધિકરણ (Job Enrichment) :-

કાર્ય જ્યારે પડકારરૂપ બને છે ત્યારે પ્રેરકબળ તરીકે સાબીત થાય છે. હઝબર્ગ તેમના દ્વિ-પરિબળના સિદ્ધાંતમાં પડકારરૂપ કાર્ય પ્રેરણાપ્રાપ્તિ સ્વીકાર અને જવાબદારીનો ઉલ્લેખ પ્રેરકબળ કે પ્રેરકો તરીકે કર્યો છે. કાર્ય સમૃદ્ધિકરણને લીધે કાર્ય વધુ પડતું પડકારરૂપ બને છે. કાર્યના મહત્વને વધારવાની કોશીષ થાય છે અને તેનાથી નિપજતા પરિણામમાં એક સિદ્ધિ હોવાના ખ્યાલને વિકસાવાય છે.

કાર્ય સમૃદ્ધિકરણને અસરકારક બનાવવા અને તે દ્વારા તેને પ્રેરક બળ તરીકે સાબીત કરવા સૌપ્રથમ કર્મચારીઓની અપેક્ષા જાણવી ખૂબ જ જરૂરી છે. શક્ય છે કે કર્મચારીઓના પ્રેરક બળોમાં ખાસ કરીને કારીગર કક્ષાએ વેતન, નોકરીની સલામતી, સહૃદયી નિરિક્ષકો વગેરેને મહત્વ અપાતું હોય, એટલે કે કારીગરો કે જેને કાર્ય સમૃદ્ધિકરણની વિશેષ જરૂર છે તેઓ તેની અપેક્ષા ધરાવે છે કે કેમ તે જાણવું હિતાવહ છે.

કાર્ય સમૃદ્ધિને પરિણામે કર્મચારીઓને લાભ થવો જરૂરી છે. કાર્ય સમૃદ્ધિ કરણથી ઉત્પાદકતા વધે અને તેને પરિણામે એકમને ફાયદો થાય તો તેનો લાભ કર્મચારીઓને મળવો જોઈએ. કાર્ય સમૃદ્ધિકરણની પ્રક્રિયા સાથે એ પણ એટલું જ જરૂરી છે કે કર્મચારીઓની સાથે ગૌરવપૂર્ણ વ્યવહાર થાય અને તેમનો શક્ય તેટલો સહયોગ પ્રાપ્ત કરવાની શૈલી વિકસાવવામાં આવે. એકમની તાદાત્મ્યતા અને પ્રશ્નોના ઉકેલ માટે કર્મચારીઓને સામેલ કરવામાં આવે તો ઉત્પાદકતામાં વૃદ્ધિ થાય છે અને જુસ્સો ઊંચો જાય છે અને વ્યક્તિને કાર્યમાં પ્રોત્સાહિત કે અભિપ્રેરિત કરી શકાય છે.

2.7.5.7 અભિપ્રેરણા અભિગમોનો સંદર્ભલક્ષી ખ્યાલ ¹⁸⁹ :-

સંચાલનના વિકાસની સાથે અભિપ્રેરણાના ખ્યાલનો વિકાસ થયેલો જોવા મળે છે. જ્યારે શ્રમને ફક્ત ઉત્પાદનનું સાધન ગણાવામાં આવતું ત્યારે અભિપ્રેરણાનું કાર્ય વિશિષ્ટ મહત્વ ધરાવતું નહોતું પરંતુ ચૈતન્યશક્તિનો સ્વીકાર થતાં અને તેના વર્તનની ઉત્પાદન પર અસર નોંધતા અભિપ્રેરણાનું મહત્વ વધ્યું. અભિપ્રેરણાના કાળક્રમે રજૂ થયેલા અભિગમોને ટૂંકમાં રજૂ કરવામાં આવ્યા છે.

❖ **એલ્ટનમેથો** અને તેના સાથીદારોએ વધુ ઉપયોગી પ્રદાન આપેલ છે. જેને ' હોર્થોન પ્રયોગો ' કહેવામાં આવે છે. જેમાં ઉત્પાદકતા વધારવા માટે ભૌતિક વાતાવરણ કરતા માનવસંબંધો વધારે મહત્વના છે. તે મૂળભૂત બાબતને સમર્થન આપવામાં આવ્યું.

❖ **મેકગ્રેગરે** થિયરી X અને થિયરી Y આપી એકમમાં કામ કરતા કર્મચારીના સ્વભાવના નિરિક્ષણ પરથી થિયરી X અને થિયરી Y ની ધારણાઓ દ્વારા થિયરી X ની ધારણાઓ નેગેટીવ માનવીય વર્તનોની સ્પષ્ટતા આપે છે. જ્યારે થિયરી Y પોઝીટીવ માનવીય વર્તનોની સ્પષ્ટતા આપે છે. સંચાલનનું વર્તન થિયરી X કે Y મુજબ ઘડાતું હોય છે અને સંયોજનની યોગ્ય પ્રક્રિયા દ્વારા અભિપ્રેરણ આપવા અંગે સૂચન કરે છે.

❖ **અબ્રાહમ એચ. માસ્લોએ** જરૂરિયાતનો કોટીક્રમનો સિદ્ધાંત આપ્યો જેમાં વ્યક્તિની જરૂરિયાતો તેને કાર્ય કરવા પ્રેરણા આપે છે. શ્રી માસ્લોના મત અનુસાર (1) શારીરિક જરૂરિયાતો (2) સલામતીની જરૂરિયાતો (3) પ્રેમ અને સ્નેહની જરૂરિયાતો (4) સ્વમાન અને પ્રતિષ્ઠાની જરૂરિયાતો (5) સ્વસિદ્ધિની જરૂરિયાતો એમ પાંચ જરૂરિયાતો કર્મચારી કે વ્યક્તિના પ્રેરકબળ ને જાણવા વધુ ઉપયોગી થઈ શકે છે.

❖ **હઝબર્ગે** દ્વિ-પરિબળોનો સિદ્ધાંત આપ્યો. તેમના મતે તંદુરસ્તીના પરિબળો કે જે કર્મચારીને સંતોષ આપે છે અને એકમનું સ્વાસ્થ્ય જાળવવામાં મદદરૂપ બની કર્મચારી અસંતોષને અટકાવે છે. બીજા પરિબળો કે જે પ્રેરકો છે કે જેમાં કાર્યની સ્વીકૃતિ, ગૌરવ, સ્વસિદ્ધિ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. તેમના મતઅનુસાર કર્મચારીને પ્રોત્સાહન આપવા માટે કાર્યનું વિસ્તૃતિકરણ જેટલું જરૂરી છે તેની સાથે સાથે કાર્યનું સમૃદ્ધિકરણ થાય તે પણ તેટલું જરૂરી છે કારણકે કર્મચારી પડકારરૂપ આહવાન સ્વીકારી ધ્યેયની પ્રાપ્તિ કરે તો આત્મગૌરવ અનુભવે છે, તેનો અહમ્ સંતોષાય છે.

❁ **પો. ક્રિસ આરગિસે** પ્રેરણા અંગેનો અપરિપકવતા અને પરિપકવતાનો ખ્યાલ રજૂ કર્યો. તેઓએ પ્રકારની કાર્ય પરિસ્થિતિના નિર્માણની હિમાયત કરે છે કે જેમાં દરેક વ્યક્તિ કે કર્મચારીને માટે પૂર્ણ પરિપકવતાની તક હોય, વિકસિત થવાની તક હોય, આ તબક્કે જો તેને પ્રેરણા પૂરી પાડવામાં આવે તો તે સ્વ-નિયંત્રિત અને સર્જનાત્મક બની એકમનું ધ્યેયસિદ્ધ કરી શકે અને પોતાની જરૂરિયાતો પણ સંતોષી શકે.

❁ **વિક્ટર વૂમ** પ્રેરણાનો અભિગમ રજૂ કરે છે. તેને અપેક્ષા આધારિત પ્રેરણાનો અભિગમ પણ કહેવાય છે. આ અભિગમ મુજબ કર્મચારીને પ્રેરણા પૂરું પાડનાર પ્રેરક બળ એ પરાવલંબી ચલ છે. તે બે પરિબળો પર આધારિત જોવા મળે છે. (1) અપેક્ષિત પરિણામોની સંભાવના (2) પ્રયત્ન કરનાર વ્યક્તિની દ્રષ્ટિએ અપેક્ષિત પરિણામ અથવા પરિણામોમાંથી પ્રાપ્ત થનાર સંતોષનું મૂલ્ય પ્રેરણા પૂરી પાડતું પ્રેરકબળ અપેક્ષિત પરિણામોની સંભાવના અને દરેક સંભવિત પરિણામમાંથી પ્રાપ્ત થનાર સંતોષને મૂલ્યભાર એ બંનેના ગુણકફળ જેટલું હોય છે. વૂમના સિદ્ધાંતને રજૂ કરી શકાય કે જો કર્ષણ (Valence) અને અપેક્ષાના (Expectancy) ગુણાકારનું મૂલ્ય વધુ તેમ કાર્ય પ્રત્યે કર્મચારીનું અભિપ્રેરણ ઊંચું રહે છે. જો તેમાંનું એક ચલ શૂન્ય હોય અથવા બંને શૂન્ય હોય તો અભિપ્રેરણાનો અભાવ છે તેમ કહેવાય.

❁ **પોર્ટર લોલરનું** અભિપ્રેરણાનું મોડેલ-થીયરી અભિપ્રેરણા સંદર્ભે રજૂ કરતા તેઓ જણાવે છે કે સંતોષ અને પરિણામ તેમજ અભિપ્રેરણ આ ત્રણે જુદા ચલો છે. તે અનુસાર પ્રેરણા એ પ્રત્યક્તોના પરિણામરૂપે પ્રાપ્ત થનાર સંતોષના પ્રમાણ પર આધારિત છે અને સંતોષ પરિણામના આંતરિક અને બાહ્ય લાભો પર આધારિત છે. લાભો પરિણામની સંભવિતતા પર આધારિત છે અને પરિણામોની સંભવિતતા પ્રયત્નોની ગુણવત્તા પર આધારિત છે. તેમના મતઅનુસાર પ્રયત્નોની ગુણવત્તા, લાભની પરિણામ પર આધારિત સંભવના, પરિણામોની પ્રયત્નો પર આધારિત સંભાવના, મેનેજરનું વ્યક્તિત્વ અને આવડત તેમજ તેની ભૂમિકા અંગેની સ્વ-સમજ પર અધારિત છે. અને પ્રાપ્ત થનાર સંતોષ પણ પ્રયત્નોને અસર કરે છે.

આમ, સંચાલન વિશારદોએ અલગ-અલગ અભિપ્રેરણા અંગે થીયરી આપેલ છે. અસરકારક નેતૃત્વશક્તિ જ ચેતનવંત માનવીને અસરકારક અભિપ્રેરણા પૂરી પાડી શકે, ઉત્સાહ પૂરો પાડી સર્વોચ્ચ કાર્યક્ષમતા દ્વારા ગુણવત્તા, ઉત્પાદકતા પ્રાપ્ત કરી શકે, અને ઘ્યેયસિદ્ધિ સુધી સહેલાઈથી પહોંચી શકે.

2.7.5.8 સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાનો ઉકેલ :-

*** ઉદાહરણ દ્વારા નેતૃત્વનો ખ્યાલ :-**

શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિ આચરણ કરે છે તેને પ્રમાણભૂત ગણી અન્ય લોકો અનુસરણ કરે છે. નેતાએ ઉદાહરણરૂપ બની અનુયાયીઓનું સર્જન કરી પ્રેરણા પૂરી પાડવાની છે. શ્રીમદ્ભગવદગીતા 3-21 પણ આ વાતને સમર્થન આપે છે. શિક્ષાપત્રીની આચારસંહિતા શુદ્ધ આચરણ દ્વારા અન્યને પ્રેરવાનો ખ્યાલ આપે છે. વિષમ પરિસ્થિતિ વચ્ચે સ્વસ્થતા કેળવી પોતાના શ્રેષ્ઠ માનવમૂલ્યો દ્વારા નેતૃત્વ પૂરું પાડી અન્યને પ્રેરણા પૂરી પાડવા દ્રષ્ટિ આપે છે. સહજાનંદસ્વામીએ લાખો મનુષ્યોને સદાચાર, ચારિત્ર્ય સંયમ, સેવા, બ્રહ્મચર્ય, વ્યવહાર વિવેક, વાણી વિવેક વગેરે મૂલ્યોનું પોતાના જીવનકાળ દરમિયાન આચરણ કરી એક અનન્ય અનુયાયીઓનો શ્રેષ્ઠ લીડરશીપ પૂરી પાડી સમાજ ઊભો કરેલ છે અને એટલે જ શિક્ષાપત્રી સ્લોક નં. 157 માં ' યથા રાજા તથા પ્રજા ' એટલે કે રાજા (મેનેજર) આચરણ દ્વારા ઉદાહરણરૂપ બની નેતૃત્વ પૂરું પાડવાની આજ્ઞા કરવામાં આવી છે. નીચેના સ્લોક પણ સદાચારના પાલનને, શ્રેષ્ઠ આચરણને પુષ્ટી આપે છે. જેના પાલન દ્વારા મેનેજર શ્રેષ્ઠ નેતૃત્વ દ્વારા અન્યમાં ઉદાહરણરૂપ પ્રેરણા પૂરી પાડી શકે શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ નેતૃત્વ અર્થે સંકલિત કરીએ તો :-

* પોતાના જે સેવક હોય તેમને જરૂરી અન્ન અને વસ્ત્ર આપી યોગ્ય રીતે સંભાળ રાખવી.¹⁹⁰

* સામેની વ્યક્તિની મર્યાદાનું ઉલ્લંઘન કરવું નહિ. જે વ્યક્તિનું જેવી રીતે સન્માન કરવું જરૂરી હોય તેવી રીતે સન્માન કરવું.¹⁹¹

- * રાજના નિયમો અંગે પોતાની પ્રજા પ્રત્યે કુટુંબ જેવો વ્યવહાર રાખો અને તેમની સારામાં સારી રીતે સંભાળ રાખો તેમજ તમારા અનુશાસન નીચેના ક્ષેત્રમાં નીતિ અને ધર્મનું પાલન પ્રવર્તન થાય તેનો સંનિષ્ઠ પ્રયાસ કરો.¹⁹²
- * પોતે નોકરીમાં રાખેલ મજુરોને કરાર મુજબ નિર્ધારિત રકમ ચૂકવી દો, નિર્ધારિત કરતા ઓછું ન આપો.¹⁹³
- * પોતાના સાથી સહયોગીની દુઃખ દર્દમાં સેવા કરો.¹⁹⁴
- * જે કાર્ય માટે વ્યક્તિ યોગ્ય હોય તેને જ કાર્ય સોંપો.¹⁹⁵
- * વ્યવહાર, આચરણ વિવેક અંગે સહજનંદસ્વામી જણાવે છે કે આવક કરતાં ખર્ચ વધુ ન કરો, અનાવશ્યક ખર્ચ ન કરો.¹⁹⁶
- * પાત્રતાવાળી વ્યક્તિ ઉપર દયા, ઉદારતા અને દાનવૃત્તિથી અનુગ્રહ રાખવો.¹⁹⁷
- * વ્યવહારિક જીવનમાં મિત્રો તથા ભાઈ-પુત્ર સાથે કે સગાસંબંધી સાથે પણ વેચાણ, ખરીદી, ફેરબદલી, કરજ લેવું, કરજ દેવું, કરજ ચૂકવવું વગેરે કોઈપણ વ્યવહાર સાક્ષી સાથે લખાણ કર્યા સિવાય કરવો નહીં.¹⁹⁸

આમ, શિક્ષાપત્રીના નિયમો ઉદાહરણ દ્વારા નેતૃત્વ અને પ્રેરણા પૂરી પાડવાનું સૂચન કરે છે. શ્રેષ્ઠ આચરણ અને મૂલ્યો દ્વારા નેતા ઉદાહરણરૂપ બની અન્યમાં પ્રેરણા જગાડી શ્રેષ્ઠ કર્મચારીગણ ઉભો કરી શકે છે.

2.7.5.9 સૌમ્ય શિક્ષક જેવા નેતૃત્વનો ખ્યાલ :-

શ્રીમદ્ભગવદગીતાનો શ્લોક નં. 3-26 આ ખ્યાલને પુષ્ટી આપે છે. નેતા કે મેનેજરનું વર્તન આદર્શ શિક્ષક તરીકે હોવું જોઈએ. આવડત, અણઆવડત, ધરાવતી વ્યક્તિ વચ્ચે ભેદભાવ રાખ્યા વગર પૂર્ણ સમજાવટની પદ્ધતિ દ્વારા દરેકને સાથે રાખી સમાધાનકારી વલણ દ્વારા અનુયાયી વચ્ચે સતત કાર્ય કરતા રહી અન્ય પાસેથી કાર્ય કરાવી તેમને પૂરી કેળવણી અને જ્ઞાન આપી કર્મને ઊંચે લાવવા જોઈએ. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન પણ આ વાતને સમર્થન આપે છે. સ્વામિનારાયણ ભગવાને પણ ઊંચ-નીચના ભેદભાવ જોયા વગર ઉચ્ચવર્ણ અને નિમ્નવર્ણ વચ્ચે કાર્ય કરી એક અદભુત સમાજનું સર્જન કર્યું અને પોતાની લીડરશીપ દ્વારા નિમ્નસ્તરમાંથી ઉચ્ચસ્તર તરફ અનુયાયીઓને પ્રેરી સદમાર્ગે પ્રેર્યા, સાચા અને યોગ્ય લોકોનું રક્ષણ કરીને તેના હક્કોને

પ્રસ્થાપિત કર્યા અનેક સમસ્યાઓ વચ્ચે મૂલ્યોની હાની અને અવ્યવસ્થામાંથી પોતે સ્વયં જવાબદારી સ્વીકારી, અંધાધૂંધી અટકાવી અને સમગ્ર સમાજને વ્યવસ્થા અને વિકાસ તરફ પ્રેર્યા અને ધ્યેયસિદ્ધિનો આધિભાવ કરાવ્યો. સમર્પણ ભાવથી નેતા ઝડપથી વ્યવસ્થાતંત્રિય બાબતોને જાણી શકે છે તે વાતને સ્વ દ્વારા ઉદાહરણરૂપ બની નેતૃત્વ પૂરું પાડ્યું અને સમર્પિત અનુયાયી જૂથ ઊભું કર્યું અને પ્રેરણા પૂરી પાડી.

2.7.5.10 નિરાળું નેતૃત્વ અભિપ્રેરણા અને સહજાનંદસ્વામી ¹⁹⁹:-

સહજાનંદસ્વામીના જીવન અને કવન તરફ દ્રષ્ટિપાત કરીએ તો તેમની સમાજમાં સાથે રહી સ્થપાયેલી કાર્યપ્રણાલી, રીતીનીતિ, શિક્ષાપત્રી અને વચનામૃત જેવા સદગ્રંથોની રચના અને તેમના જીવનકાળ દરમિયાન તેમણે સમાજને પૂરું પાડેલ અદ્ભુત નેતૃત્વ, એકચક્રી શાસન અને અભિપ્રેરણા તેમના અનુયાયીમાં હજુ પણ જોવા મળે છે. અને એ દ્રષ્ટિએ એક સફળ નેતાગીરી અને તેના દ્વારા અભિપ્રેરણા પ્રાપ્ત થઈ છે તેવું જાણવાનો સંશોધકનો પ્રયાસ છે. અને તેને નીચેના મુદ્દાઓમાં રજૂ કરવા નમ્ર પ્રયાસ કર્યો છે. જે સંચાલકિય દ્રષ્ટિએ વ્યવહારુ સાબિત થઈ શકે તેમ છે.

(1) બહુપારિમાણિય વ્યક્તિત્વ :-

શ્રીજી મહારાજનું વ્યક્તિત્વ બહુ પારિમાણિય વ્યક્તિત્વ હતું. તેમનાથી દેશના ઉચ્ચ વિદ્વાનો, ધર્માચારીઓ, લેખકો અંગ્રેજ શાસકો દેશના શહિદો ચુંબકીય રીતે આકર્ષિત થયા હતા, તેમની શરણાગતી સ્વીકારી હતી. જે તેના બહુપારિમાણિય વ્યક્તિત્વનો ખ્યાલ આપે છે. અદ્ભુત વ્યક્તિત્વ દ્વારા ઉત્તમ નેતાગીરી સાંપડી શકે છે અને એવું Ethical Behaviour સંચાલનને કાર્યક્ષમતા બક્ષે છે. ધ્યેયસિદ્ધિની દિશામાં અસરકારક રીતે અભિપ્રેરણા આપી લીડ કરે છે.

(2) સફળ જ નહીં એક અસરકારક નેતા :-

* કાર્યકાળ દરમિયાન પોતાના હાથ નીચેના અનુયાયીઓને/વ્યક્તિઓને કાર્યમાં પ્રેરણા આપી પ્રોત્સાહન પૂરું પાડ્યું.

* જરૂર જણાય ત્યાં શિક્ષાત્મક પગલા પાલન લીધા, આચારસંહિતા પણ આપી, બંધારણ આપ્યું, ધ્યેયની દિશા બતાવી, પહોંચવાના શ્રેષ્ઠતમ ઉપાયો દર્શાવ્યા અને પોતાના સ્વ-દ્રષ્ટાંત-આચરણ વ્યવહાર અને વર્તન દ્વારા અન્યને કાર્યમાં પ્રેરણા આપી.

- * કોઈપણ પ્રકારનો કડવાશ વગર માત્ર પ્રેમ અને સહાનુભુતિથી હાથ નીચેના અનુયાયીઓમાં શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસ જગાવ્યો.
- * અન્ય વ્યક્તિને કાર્યસોંપણી કરી છતાં નેતા તરીકેની સઘળી જવાબદારી પોતાના શીરે લીધી અને અનુયાયીઓને નિશ્ચિંત બનાવ્યા.
- * જે જે વ્યક્તિઓ / સમાજ સાથે કામ કર્યું, યોગમાં આવ્યા તેમના દિલ અને દિમાગમાં તેની સ્વીકૃતિ કરાવી, વરણી કરાવી અને નેતૃત્વનો આવિર્ભાવ કરાવ્યો. અનુયાયીઓ એક અવાજે બોલી ઉઠ્યા સહજાનંદ સ્વામી જ અમારા આધાર, અમારા નેતા, યોગક્ષેમના વાહક.
- * નેતાના નીચેના લક્ષણો અસાધારણ રીતે સહજાનંદસ્વામીમાં જોવા મળ્યા.
 - (1) સાચું દિશાસૂચન.
 - (2) સમૂહરચના-સમૂહકાર્ય.
 - (3) પ્રેરણા.
 - (4) સ્વ-દ્રષ્ટાંત.
 - (5) પોતાના આશ્રિતોમાં અનન્ય વિશ્વાસ.
 - (6) અન્ય દ્વારા સ્વીકૃતિ.
 - (7) સત્તા વપારે પરંતુ પ્રેમજન્ય અધિકાર.
- * નેતાની અસરકારકતા માટે ત્રણ બાબતોની જરૂરિયાત રહેલી છે.
 - (1) કાર્યસિદ્ધિની આવશ્યકતા.
 - (2) સમૂહરચના અને તેની સતત માવજતની આવશ્યકતા.
 - (3) સમૂહના સભ્યોની વ્યક્તિગત જરૂરિયાતો સંતોષવાની આવશ્યકતા
આમ, સમૂહ, વ્યક્તિ અને કાર્યને જોડી સહજાનંદસ્વામીએ કેટલીક નેતા તરીકેની કામગીરી કરી. જેને સંચાલકિય દ્રષ્ટિએ નીચેના મુદ્દામાં રજૂ કરી શકાય.
 - (1) ધ્યેયો નક્કી કરવા.
 - (2) ધ્યેયની સ્પષ્ટ સમજ આપવી.
 - (3) સમય-સાધનો અને વ્યક્તિઓનું આયોજન કરવું.
 - (4) વ્યક્તિઓને યોગ્ય રીતે કાર્યમાં જોડવી.
 - (5) ધ્યેય હાંસલ થાય છે કે કેમ તેનું સતત નિરિક્ષણ કરતા રહેવું.

(6) સહકાર અને ઉષ્મા પૂરા પાડી સમૂહરચના કરી સમૂહનિષ્ઠા જાગૃત કરવી.

(7) સમિક્ષા કરવી.

આમ, સમૂહ, વ્યક્તિ અને કાર્યનો સુભગ સમન્વય કરી ઉત્તમોત્તમ કામગીરી નિભાવી સાબિત કરી, સહજાનંદસ્વામીને મન સૌથી વધુ બે મહત્વની બાબતો હતી.

(1) તેમના અનુયાયીઓ વચ્ચે એકતા.

(2) તેમનો સર્વાંગી વિકાસ.

આ બાબત જ એક શ્રેષ્ઠ નેતૃત્વની નિશાની છે.

* નેતાની એક લાક્ષણિકતા એ છે કે તે સૌને સાથે લઈને ચાલે. તેના હાથ નીચે કામ કરતી વ્યક્તિઓને કહેશે " GO " જ્યારે બેસ્ટ લીડર કહેશે "LET US GO" નેતાને તેના અનુયાયીઓથી અન્ય કશું જ વહાલું હોતું નથી. સાચો નેતા તેના સૌથી નાના અનુયાયી સાથે જીવંત સંપર્કમાં રહે છે.

સહજાનંદસ્વામીએ પણ નાત-જાત, ગરીબ-તવંગર, સજ્જન-દુર્જન, મહેલ-ગુંપડીના ભેદભાવો વગર પોતાનું યુગકાર્ય આરંભ્યું અને પૂર્ણ કર્યું જે વર્તમાનમાં પણ અભિપ્રેરણા પૂરી પાડે છે.

(3) વૈચકિતક ગુણોમાંથી નિપજતું નેતૃત્વ :-

* નેતૃત્વની અસરકારકતાનો મૂળ આધાર છે નેતાના, પોતાના પર્યાય બની ગયા હોય તેવા ઉત્કૃષ્ટ ગુણો એક એવો ગુણ જે કહેવો સરળ પણ આચરવો અઘરો, તેનું વર્ણન સહેલું પણ વર્તનમાં વણી લેવું અઘરું, જીભથી તેનું ઉચ્ચારણ સાવ સરળ પણ તેનું જીવમાં મુદ્રણ અતિ કઠીન નિર્માની, નિઃસ્વાદી, નિઃસ્નેહી, નિર્દભી, નિષ્કામી, નિર્મોહી, નિલોભી આવા ગુણોથી સંપન્ન સહજાનંદસ્વામીનું વ્યક્તિત્વ હતું જેના નેતૃત્વની નિપજમાંથી તેના અનુયાયીઓ માટે તેઓ સર્વથા, સર્વદા આવકાર્ય અને સ્વીકાર્ય બની રહ્યાં અસંખ્ય ગુણોનું દર્શન તેમના જીવન-કવનમાંથી થઈ શકે છે.

* કોઈપણ નેતા દરેક કાર્યમાં શ્રેષ્ઠતા, ઉત્કૃષ્ટતાના આગ્રહી હોય છે. તેઓ જે કાર્ય હાથ ધરે છે તે સર્વશ્રેષ્ઠ, ઉત્કૃષ્ટ કક્ષાનું બને તેમાં પૂર્ણતા આવે તેની સતત ચિપટ અને સતત સતર્કતા રાખે છે તે માટે રાત-દિવસ જહેમત ઉઠાવે છે. મથે છે. કઠીન પરિશ્રમ કરે છે. તેમની સઘળી શક્તિઓ તેમાં વાપરે છે.

સહજાનંદ સ્વામીનું જીવન આ દ્રષ્ટિએ ગૌરવાંકિત દાસ્તાન છે. તેઓ નિષ્કામ ધર્મની પૂર્તિ અર્થે આ પૃથ્વી પર પધાર્યા અને વિષમ પરિસ્થિતિ વચ્ચે સંપ્રદાયની સ્થાપના કરી સર્વશાસ્ત્રના દોહનરૂપ માનવીય મૂલ્યો અને વર્તણૂકને ધ્યાને લઈ શિક્ષાપત્રી અને વચનામૃત જેવા સદ્ગ્રંથો આપ્યા જેના પ્રમાણે વર્તન કરવાથી વ્યક્તિ સુખને પ્રાપ્ત કરે છે. મંદિરોના બાંધકામ કરાવ્યા અને વ્યક્તિ અને સમાજને એક યુગકાર્ય દ્વારા શ્રેષ્ઠ રીતે જોડ્યો, શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિઓ, સાધુઓ, પરમહંસો અને અનુયાયીઓ આપ્યા અને ઉદારહરણરૂપ ઉત્કૃષ્ટ કામગીરી નિભાવી.

* સહજાનંદ સ્વામીના માર્ગદર્શન અને રાહબરી નીચે હાથ ધરાયેલી માનવ ઉત્કર્ષ અને જીવન ઉત્કર્ષલક્ષી તમામ પ્રવૃત્તિઓમાં બે પ્રવૃત્તિઓ સદાય અગ્રસ્થાને રહી, વ્યસનમૂકિત અને ચારિત્ર્ય ઘડતર. સ્વામીશ્રીનું જીવન લાખો મનુષ્યો માટે સદાચાર, આહાર-વિકારની શુદ્ધિ, ચારિત્ર્ય, સંયમ, સેવા અને બ્રહ્મચર્ય જેવા સદ્ગુણો યુક્ત જીવન જીવવા માટે એક પેટર્ન (શ્રેષ્ઠ ઉદાહરણરૂપ) છે.

* સહજાનંદસ્વામીએ જે કાંઈ કાર્યયોજના હાથ ધરી તે સત્સંગ સમાજ અને દેશના સર્વશ્રેષ્ઠ હિતમાં સર્વજનહિતાય અને સર્વજન સુખાય રહી. અને એટલેજ તેમણે વફાદારીની માંગણી કરવી પડી ન હતી, પરંતુ આપોઆપ જ વફાદારી સાંપડે છે. વ્યક્તિગત વફાદારી તો હોય જ છે પરંતુ સમષ્ટિની પણ તેમના પ્રત્યેની વફાદારી સાંપડે છે. સહજાનંદસ્વામીના એકમાત્ર અવાજે દેશ પરદેશના ભક્તસમુદાય તન, મન, ધનથી ન્યોરછાવર થયો અને વર્તમાનમાં પણ આ વલણ ચાલુ રહેલ છે. સહજાનંદસ્વામી પછી મૂળ વડતાલ અને અમદાવાદની ગાદીના વારસાગત ગાદીપતિઓ દ્વારા ચાલતી સંસ્થાઓ તેમજ બી.એ.પી.એસ. સંસ્થા તથા વડોદરા જિલ્લાની અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા (હરિધામ સોખડા), સ્વામિનારાયણ

ગુરુકુળ રાજકોટ તેમજ અન્ય સ્વામિનારાયણ સંસ્થાઓ પરંપરિત નેતૃત્વના સાક્ષી છે. અને આ બાબત જ આદર્શ નેતૃત્વનું લક્ષણ છે. અહીં સમર્પિત ફોજ (DEDICATED ARMY) નું સર્જન થાય છે. જે આદર્શ નેતાગીરીના ખ્યાલને રજૂ કરે છે.

(4) નેતા એક અવલ્લ સલાહ સૂચનકાર (Councillor) :-

સમાજની દરેક વ્યક્તિને કંઈકને કંઈક પ્રશ્ન છે. સમસ્યા છે. સામાન્ય રીતે જે પ્રશ્નોનો સામનો કરવાનો થાય છે. તેને બે બૃહદ વિભાગોમાં વહેંચી શકાય, હકીકતોના સ્વરૂપે પ્રશ્નો અને લાગણીઓના પ્રશ્નો. હકીકતોને લગતા પ્રશ્નોનું કદાચ નિરાકરણ મળી રહે પરંતુ લાગણીના પ્રશ્નો તો જ્યાં સમજવા કઠીન હોય ત્યાં નિરાકરણ મુશ્કેલ બને છે. લાગણીના પ્રશ્નોથી પીડાતી વ્યક્તિઓ કદાચ શરીરે હુષ્કપુષ્ક હોય પરંતુ તેમને મનની ગંભીર બિમારી લાગુ પડી હોય છે. તેમના તન સાજા, પણ મન માંદા હોય છે. આ માંદા મનની માવજત કરવાની જરૂર પડે છે. કોઈ નિષ્ણાંત અવલ્લ માર્ગદર્શકની સલાહ સૂચનથી સામેની વ્યક્તિ પ્રશ્નોમાંથી રાહત અનુભવે, શાંતિ અનુભવે જેની સાથેની મસલત મુલાકાતથી સામેની વ્યક્તિના મનના ઘા રૂઝાય સહજાનંદ સ્વામીએ છેવટના માનવી સુધી પોતાના કાઉન્સેલિંગ દ્વારા લાગણીના પ્રશ્નોને હલ કર્યા અને અંતરથી સુખીયા કર્યા અને નવપ્રવર્તનવાદ લાવ્યા.

નીચેના કાઉન્સેલિંગના ઘટકો સહજાનંદ સ્વામીના વડપણ નીચે જોવા મળ્યા. જે સાબિત કરે છે કે તેઓ એક અવલ્લ સલાહકાર, શ્રેષ્ઠ નેતા છે.

- | | |
|------------------------------|--|
| (1) સલાહ | (2) વિસ્વાસનું પુનઃ સ્થાપન |
| (3) પ્રત્યાયન | (4) લાગણી જન્ય તાણમાંથી મૂક્તિ |
| (5) સુસ્પષ્ટ વિચાર પ્રક્રિયા | (6) હેતુ અને મૂલ્યો તરફ પુનઃ અભિમુખ કરવા માટે પ્રોત્સાહન |

* Councelling ના ત્રણ પ્રકાર છે.

- (1) સલાહને પ્રાધાન્ય આપતું એવું (Directive Councelling)
- (2) વ્યક્તિઓની લાગણીની સ્વીકૃતિને પ્રાધાન્ય આપતું એવું (Non Directive Councelling)
- (3) આ બન્નેનું સંતુલન કરતું એવું (Cooperative Councelling)

દુનિયામાં સલાહકારોનો તોટો નથી કારણ કે સલાહ આપવાનું કામ સૌથી સરળ છે. પ્રથમ પ્રકારના Directive Counselling માં Counsellor સલાહ આપતા હોય છે. પરંતુ સામેની વ્યક્તિના પ્રશ્નોને તેઓ ખરેખર સમજે છે ખરા ? કદાચ પોતાની નિર્ણય શક્તિનો ઉપયોગ કરી જુદા-જુદા વિકલ્પોમાંથી શ્રેષ્ઠ વિકલ્પ સૂચવે પરંતુ આ વિકલ્પ સામેની વ્યક્તિને કેટલો સ્વીકાર્ય કે અસરકારક બનશે તે જોવાતું નથી.

બીજા પ્રકારના Non Directive Counsellor પ્રથમ તો જે તે વ્યક્તિને શાંતિથી સંભાળવી તેની લાગણીઓને પૂર્ણતયા પિછાણવા કોશિષ કરે છે. તેઓ બરાબર જાણે છે કે લાગણીઓ એ હિમશિલા (Ice Berg) જેવી છે. જેનો સપાટી પર દેખાયફ તે કરતા અનેકગણો મોટોભાગ પાણીની અંદર છુપાયેલો હોય છે. સાથેની વ્યક્તિના પ્રત્યાયન સ્તર (Communication Level) નીચે તો લાગણીની મોટીમસ શિલા, પ્રચ્છન્ન તરતી જ રહે છે. આ પ્રકારના Counsellor અત્યંત સંભાળપૂર્વક સામેની વ્યક્તિઓમાં નિઃસ્વાર્થપણે ઊંડો રસ લઈને તેની લાગણીઓને યથાર્થ સ્વરૂપે પીછાણી પછી ઉપરોક્ત ઘટકો વિસ્વાસનું પુનઃસ્થાપન, પ્રત્યાયન ઈત્યાદિ કામે લગાડે છે. સમસ્યાના નિરાકરણની સીધી સલાહ આપવાને બદલે સામેની વ્યક્તિને તેનો પ્રશ્ન સમજવામાં અને હલ કરવામાં તે મદદકર્તા થાય છે.

ત્રીજા પ્રકારના Cooperative Counselling માં બંનેના પારસ્પરિક સંબંધ, સહકાર અને પ્રેમથી નિપજનું Cooperative Counselling જોવા મળે છે. તેમાં વિસ્વાસનું પુનઃસ્થાપન, પ્રત્યાયન, લાગણીજન્ય તાણમાંથી મૂક્તિ, સુસ્પષ્ટ વિચાર પ્રક્રિયા ઈત્યાદિ મહત્વ ધરાવતા ઘટકો હોય છે માત્ર એકલી સલાહ નહીં.

સહજનંદસ્વામીનું જીવન કવન તેમના પ્રસંગો, તેમણે કરેલા સમાજનું સર્જન અને નૈતિકમૂલ્યો અને માનવીય મૂલ્યોનું સર્જન તેમને એક મહાન Non Directive અને Cooperative Counselling છે તેવું જણાવે છે. તેમના આશ્રિતો હળવાફૂલ થઈ નિરંતર આનંદની અનુભૂતિની જાણે ખાતરી આપે છે. આજ બાબત અવલ્લ સલાહ સૂચનકાર અને શ્રેષ્ઠ નેતાગીરીનું સૂચક છે.

❁ સંશય વિહિન નેતાગીરીનો ખ્યાલ :-

વ્યવસ્થાતંત્રના ધ્યેયો, કાર્ય અને કર્મચારીઓ વિષે સંશય રાખવાને બદલે પૂર્ણ શ્રદ્ધાથી તેમના વિશેની જાણકારીનો યોગ્ય ઉપયોગ કરી તર્કનું સમાધાન કરી કાર્ય કરવું અને સહકાર્યકરોની શંકાઓ દૂર કરી તર્કનું સમાધાન કરી કાર્ય કરવું અને સહકાર્યકરોની શંકા દૂર કરી સાચી દિશા આપી કાર્ય કરાવતા રહેવું જેથી નેતાના સંશય વિનાના સહકાર્યકરો પાસેથી કોઈપણ પ્રકારની સમસ્યા વગરનું ધ્યેય પ્રાપ્ત થઈ શકે આ બાબતને શ્રીમદ્ભગવદગીતા 4-42 નું સમર્થન મળે છે અને સહજાનંદીય તત્ત્વજ્ઞાન પણ પુષ્ટી આપે છે. ભગવાન સ્વામિનારાયણે એક જ રાતમાં 500 પરમહંસોને કોઈપણ જાતના સંશય વગર દિક્ષા આપી અનન્ય ઇતિહાસ રચ્યો. ભગવાન સ્વામિનારાયણે સામાન્યમાં સામાન્ય માનવીને દુનિયાના સૌથી છેલ્લા માનવીને સ્પર્શીને તેને મહાન બનાવ્યો. એક ચિંતકના મત અનુસાર " The greatness of great men is not how they treat other great man - but is how they treat their subordinates " અર્થાત મહાન પુરુષોની મહાનતા અન્ય મહાપુરુષો સાથેના તેમના વર્તનથી નહિ પરંતુ નાનામાંનાની વ્યક્તિઓ સાથેના તેમના તેમના વર્તનથી જાણી શકાય છે. શ્રીજી મહારાજને મન સયાજીરાવ ગાયકવાડનો મહેલ અને લીમલીના સગરામ વાઘરીનો કૂબો બન્ને સમાન હતા. કોઈપણને સંશય ન ઉઠે તેવું વર્તન અને વ્યવહાર દ્વારા એક લીડરશીપ પૂરી પાડવાનું તેમનું ધ્યેય હતું.

મોટા રાજવીઓ, અમલદારો કે અમીર શેઠીયાઓ સાથે સારા સંબંધ રાખવા એમાં વ્યક્તિગત સ્વાર્થ કે કિર્તિની ભૂખ હોઈ શકે પણ નાની વ્યક્તિઓ સાથે વ્યવહાર પણ એવો જ સ્નેહપૂર્ણ રાખવો એ કેવળ નિઃસ્વાર્થતાની અને કલ્યાણ ભાવનાની નિશાની છે. મોનિયર વિલિયમ્સ 'Brahminism and Hinduism' માં લખે છે કે " He himself was celibate, virtuos, self controlled austere, ascetical " અર્થાત તેઓ સ્વયં બ્રહ્મચારી, સદગુણી, આત્મસંયમી, સદાચરણના ઉચ્ચ આદર્શ ધરાવનાર, અપરીગ્રહી, અને તપસ્વી હતા. 200

સંશયવિહિન નેતૃત્વ સામે આદર્શ પૂરો પાડે છે વચનામૃત ગ્રંથની રચના, શ્રીજી મહારાજે પોતાની વાણીને પોતાની મૂર્તિ પોતાના સ્વરૂપનો દરજ્જો આપ્યો સહજાનંદસ્વામીએ જુદી-જુદી જગ્યાએ પ્રશ્નોત્તરી દ્વારા સદુપદેશ આપેલા છે. બધા પ્રશ્નોત્તરોની નોંધ મોટા સદ્ગુરુસંતો લઈને પ્રસંગોપાત સહજાનંદસ્વામીને બતાવતા અને વાંચી સંભળાવતા આમ દરેક દિવસના પ્રશ્નોના સંશયો ટાળી અને વચનામૃત બનાવેલા છે. 1976 થી 1986 ના સમયગાળા દરમિયાન ગઢડા, સારંગપુર, વડતાલ, અમદાવાદ, લોયા, પાંચાળા, કારિયાણી વગેરેના વચનામૃતો છે. જેની સંખ્યા 262 છે. જેમાં અનેક સંશયોનું સમાધાન સહજાનંદ સ્વામીએ આપી સંશયવિહિન સ્થિર નેતૃત્વ આપેલું છે.

✽ સ્વયંપ્રેરણા દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણા :-

ભારતનું વેદાંતિક સાહિત્ય સ્વયં પ્રેરણાનો ખ્યાલ પૂરો પાડે છે. પોતાનું કર્મ કે કાર્ય જ્યારે વ્યક્તિ વ્યક્તિગત ધોરણે વ્યવહારમાં મૂકે છે ત્યારે તેની સાથે વેતન, સત્તા, જવાબદારી, અન્યકાર્ય સાથેનો સંબંધ, સાધનો, સમય, પડતર, ગુણવત્તા, ઉત્પાદકતા, સાથી કર્મચારી, ઉપરી અધિકારી, હાથ નીચેના કર્મચારી વગેરે જેવા કાર્ય સાથે અને વ્યવસ્થાતંત્ર સાથે સંકલિત અનેક પરિબળો અસરકર્તા બને છે જે અભિપ્રેરણા અને અસંતોષ માટે જવાબદાર બનતા હોય છે પરંતુ બધી બાબતથી ઉપર ઊઠી વ્યક્તિનો હેતુ 'કર્મયોગ' એટલે કે શ્રીમદ્ભગવદગીતાના સૂચિત નિષ્કામ કર્મયોગનો છે. નિષ્કામભાવે કામ કરવું અને પોતાનું કાર્ય કે કર્મ શ્રેષ્ઠ રીતે પાર પાડવા માટે સ્વયંપ્રેરણા દ્વારા આગળ વધવું. સ્વયંપ્રેરણા પ્રાપ્ત કરવા માટે વ્યક્તિએ પોતાનું કાર્ય કે કર્મ અને જૂથ સાથેનું ચોક્કસ વર્તન વલણ ઘડવું પડે છે.

વ્યક્તિ એક તબક્કે કાર્ય કરતા નિરસતા અનુભવે છે. એક તબક્કે વ્યક્તિને બોનસ, સ્થુળ લાભો પણ પ્રેરણા માટે અસરકારક બનતા નથી ત્યારે Self Motivation વધુ ઉપયોગી પૂરવાર થાય છે. એકમમાં સરળતાથી તંત્ર ચાલતુ હોય ત્યારે જૂથને નેતૃત્વની જરૂરિયાત નથી પરંતુ કટોકટીના સમયમાં કર્મચારીને તક પ્રાપ્ત થાય છે તેનામાં રહેલી નેતૃત્વશક્તિને બહાર લાવી પ્રાપ્ત થતી તકનો ઉપયોગ મહત્વનો છે.

વ્યક્તિની શૈક્ષણિક લાયકાતો કર્મચારીને ભરતી વખતે કામ આવે છે. પ્રવેશ અપાવે છે પરંતુ એકમમાં જોડાયા પછી વ્યક્તિની કાર્યક્ષમતા કેવી છે તે અગત્યનું છે. વ્યક્તિ કાર્યમાં કુશળ હોય કે નહિ વિશેષજ્ઞ છે કે નહિ તે મહત્વનું નથી પરંતુ પ્રશ્નોનું નિરાકરણ મહત્વનું છે. વ્યક્તિ સમસ્યાનું નિરાકરણ કરનાર બને તેવી જ ઉચ્ચ સંચાલનને ઈચ્છા હોય છે. વિચારો કરીને તમે જાતને પ્રશ્ન કરો, ચોક્કસ પ્રશ્નનું નિરાકરણ જુદા-જુદા દ્રષ્ટિકોણ વાળું અનેક પાસાથી શક્ય બનશે. જુદી-જુદી રીતે સમાધાનના માર્ગો ફરીથી કાર્ય પ્રેરણા આપશે. સ્વયં પ્રેરણા માટેના નીચેના મુદાઓ પ્રસ્થાપિત કરી શકાય.

- (1) કાર્યનું વિશ્લેષણ કરવું.
- (2) સમસ્યાના નિરાકરણ માટે શ્રેષ્ઠ માર્ગો વિચારવા.
- (3) શ્રેષ્ઠ માર્ગ શોધવો.
- (4) શોધેલા માર્ગની અન્ય સાથે ચર્ચા-પ્રશ્નોત્તરી કરવી.
- (5) જૂથના કાર્યો સાથે કરેલા નિરાકરણને જોડવું.
- (6) એકમના સમગ્ર કાર્યો સાથે તેનું જોડાણ કરી સંવાદિતા સ્થાપવી.

✽ **વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વ આધારિત વર્તન અને વલણ આધારિત નેતૃત્વ અને પ્રેરણા :-**

વ્યક્તિમાં સામાન્ય રીતે ચાર પ્રકારના વ્યક્તિત્વો રહેલા જોવા મળે છે. નેતાએ તે અનુસાર વર્તન કરવું જોઈએ. અને પ્રોત્સાહન માર્ગદર્શન આપવું જોઈએ. તેમ ' Indian Itho's In Management ' પુસ્તકમાં સ્વામી જુતાત્માનંદજી જણાવે છે કે આ ચાર વ્યક્તિઓ નીચે મુજબ છે.

(1) **બાળક :-**

દરેક બાળકમાં વ્યક્તિત્વ રહેલું છે. મતલબ વ્યક્તિ સાહજિક રીતે કામ કરે છે. કામને સ્વીકારે છે અને પૂર્ણ ભક્તિભાવથી, શ્રદ્ધાથી અને લાગણીથી વર્તન કરે છે.

(2) **યુવાન :-**

યુવાનનું વ્યક્તિત્વ દરેકમાં રહેલું છે. મતલબ કે આંતરિક સુઝ શક્તિથી પોતાની બધી જ આંતરિક શક્તિને એકત્રિત કરી અને કાર્ય ઉત્સાહપૂર્વક પૂરા જુસ્સા અને કાર્યક્ષમતાથી કરે છે.

(3) **પુખ્ત :-**

દરેક વ્યક્તિમાં પુખ્ત વ્યક્તિત્વ એટલે કાર્યને બુદ્ધિપૂર્વક જોવું અને જુદી-જુદી ચુક્તિઓ વિચારવી અને વર્તન કરવું.

(4) **વડીલ :-**

દરેક વ્યક્તિમાં રહેલું વડિલનું વ્યક્તિત્વ એટલે સતત પ્રેરણા આપનાર, મૂક્તિ આપનાર, વ્યક્તિના ચેતનતત્વોને યોગ્ય રીતે ઓળખી પ્રેરણા આપનાર અને વિકાસ ઈચ્છનાર હોય છે.

આમ, સ્વામીજીતાત્માનંદના મતઅનુસાર બાળક અને યુવાન વ્યક્તિત્વનું સંયોજન વિકાસ અને પ્રગતિનું સૂચક છે. તથા યુવાન અને પુખ્ત વ્યક્તિત્વનું સંયોજન ક્રમશઃ વિકાસ દ્વારા એકમ કે ધંધાને ઊંચે લઈ જાય છે. તેમજ વડિલ અને પુખ્ત વ્યક્તિત્વનું સંયોજન વૃદ્ધિ અપાવે છે, આંતર દ્રષ્ટિ અપાવે છે. તેમજ વડિલ અને બાળકનું વ્યક્તિત્વ સંયોજન સમૃદ્ધિ આપે છે, વધુ ઉડાણ આપે છે. આમ, વ્યક્તિત્વને ઓળખી નેતાએ પ્રેરણા પૂરી પાડવી જોઈએ. નેતાનું વર્તન બહાર આવતા વ્યક્તિત્વ અનુસારનું હોવું જોઈએ, જે વૈશ્વિક સંવાદિતાનું સૂચક બને છે.

આ રીતે નેતાગીરી અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાઓ સંદર્ભે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સંશોધકની સમજણશક્તિ અને સંકલન આધારિત નિરાકરણને પ્રયોજી શકાય.

પ્રકરણ - 2

:: સંદર્ભ-સૂચિ ::

- (1) જયોર્જ આર. ટેરી : ' પ્રિન્સીપલ્સ ઓફ મેનેજમેન્ટ ' ડી. બી. તારપોરવાલા સન્સ એન્ડ કંપની પ્રાઇવેટ લિમિટેડ, બોમ્બે, 1977 પાના નં. 133
- (2) પાંચાળી એન. વી. અને સહલેખકો : ' વાણિજ્ય સંચાલન ' સી. જમનાદાસની કંપની, અમદાવાદ - 2001-02 પાના નં. 04.
- (3) સુધા જી. એસ. : ' બીઝનેસ મેનેજમેન્ટ ' આર. બી. એસ. એ. પબ્લીશર્સ, જયપુર, પાના નં. 05.
- (4) શેરલેકર એસ. એ. અને વી. એસ. : ' મોડર્ન બીઝનેસ ઓર્ગેનાઇઝેશન એન્ડ મેનેજમેન્ટ ' હિમાલયા પબ્લીશીંગ હાઉસ - બોમ્બે પાના નં. 405
- (5) પાંચાળી એન. વી. અને સહલેખકો : ' વાણિજ્ય સંચાલન ' સી. જમનાદાસની કંપની અમદાવાદ - 2001-02 પાના નં. 4.
- (6) સુધા જી. એસ. : ' બીઝનેસ મેનેજમેન્ટ ' આર. બી. એસ. એ. પબ્લીશર્સ, જયપુર, પાના નં. 05.
- (7) પાંચાળી એન. વી. અને સહલેખકો : ' વાણિજ્ય સંચાલન ' સી. જમનાદાસની કંપની અમદાવાદ - 2001-02 પાના નં. 05.
- (8) જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 41.
- (9) જી. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલક સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 46.
- (10) દિક્ષિત એમ. આર., મણિકુટ્ટી એસ. : ' ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ - 2000-2001 આઈ. આઈ. એમ., અમદાવાદ પાના નં. 1.
- (11) દિક્ષિત એમ. આર., મણિકુટ્ટી એસ. : ' ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ - 2000-2001 આઈ. આઈ. એમ., અમદાવાદ પાના નં. 2.
- (11) દિક્ષિત એમ. આર., મણિકુટ્ટી એસ. : ' ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ - 2000-2001 આઈ. આઈ. એમ., અમદાવાદ પાના નં. 2.
- (13) શેરલેકર એસ. એ. અને વી. એસ. : ' મોડર્ન બીઝનેસ ઓર્ગેનાઇઝેશન એન્ડ મેનેજમેન્ટ ' હિમાલયા પબ્લીશીંગ હાઉસ - બોમ્બે પાના નં. 4.30
- (14) જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 71-73.

- (15) જ. ઇ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 76-79.
- (16) દિક્ષિત એમ. આર., મણિકુટ્ટી એસ. : ' ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ - 2000-2001 આઈ. આઈ. એમ., અમદાવાદ પાના નં. 5.
- (17) દિક્ષિત એમ. આર., મણિકુટ્ટી એસ. : ' ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ - 2000-2001 આઈ. આઈ. એમ., અમદાવાદ પાના નં. 5.
- (18) જ. ઇ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 79.
- (19) જ. ઇ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 80
- (20) દિક્ષિત એમ. આર., મણિકુટ્ટી એસ. : ' ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ - 2000-2001 આઈ. આઈ. એમ., અમદાવાદ પાના નં. 7
- (21) જ. ઇ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, ગુજરાત રાજ્ય, અમદાવાદ પાના નં. 81-82
- (22) પ્રા.રાણા ટી.જે. અને સહ લેખકો : 'પિન્સીપલ્સ ઓફ બીઝનેસ મેનેજમેન્ટ' બી.એસ. શાહ પ્રકાશન, અમદાવાદ, ૨૦૦૨-૦૩ પાના નં. 190 થી 192
- (23) માથુર નવીન 'મેનેજમેન્ટ થોટ' નેશનલ પબ્લીશીંગ હાઉસ, જયપુર પાના નં. 246
- (24) માથુર નવીન 'મેનેજમેન્ટ થોટ' નેશનલ પબ્લીશીંગ હાઉસ, જયપુર પાના નં. 246
- (25) પ્રા. ટી.જે. રાણા અને સહલેખકો : 'પિન્સીપલ્સ ઓફ બીઝનેસ મેનેજમેન્ટ' બી.એસ. શાહ પ્રકાશન, અમદાવાદ, 2002-03 પાના નં. 63
- (26) પાંચાળી એન. વી. અને સહલેખકો : ' વાણિજ્ય સંચાલન ' સી. જમનાદાસની કંપની અમદાવાદ - 2000-01 પાના નં. 71-72
- (27) ડૉ. નિર્મલ સિંઘ : ' ઓર્ગેનાઈઝેશનલ બિહેવીયર ' કન્સેપ્ટ, થીયરી એન્ડ પ્રેક્ટીસીઝ ' દિપ એન્ડ દિપ પબ્લીકેશન - ન્યુ દિલ્હી પાના નં. 53 થી 57 ને આધારે સંકલિત.
- (28) મિચેલ સ્ટીવન્સ : ' પ્રેક્ટીકલ પ્રોબ્લેમ સોલ્વીંગ ફોર મેનેજર્સ ' ફ્સ્ટ ઇન્ડિયન રીપ્રિન્ટ - 1989, પાના નં. 14

- (29) એ. સી. બ્રહ્મભટ્ટ ' નિરાળું નેતૃત્વ ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ અમદાવાદ
1995 પાના નં. 57
- (30) પ્રો. આર. એમ. દવે ' સ્વામિનારાયણ વેદાંત પરિચય ' સ્વામિનારાયણ
અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ, 1994 - પાના નં. 50
- (31) વચનામૃત જેતલપુર - 2
- (32) સ્વામી ગોપાલચરણદાસજી : ' ઉપાસના દર્પણ ' શ્રી સ્વામિનારાયણ મંદિર,
ચરાડવા - દ્વિતિય આવૃત્તિ પાના નં. 36 તથા પ્રો. આર. એમ. દવે ' સ્વામિનારાયણ
વેદાંત પરિચય ', સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ
પાના નં. 56
- (33) વચનામૃત સારંગપુર - 15 (ભગવાન સ્વામિનારાયણના વચનામૃત,
સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ, પાના નં. 220)
- (34) પ્રો. આર. એમ. દવે ' સ્વામિનારાયણ વેદાંત પરિચય ' સ્વામિનારાયણ
અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ, પાના નં. 46 થી 57 ને આધારે સંકલિત
- (35) વચનામૃત સારંગપુર - 1 (ભગવાન સ્વામિનારાયણના વચનામૃત,
સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ, પાના નં. 190 ને આધારે.)
- (36) સાધુ અક્ષરજીવનદાસ (વેદાંતશાસ્ત્રી) ' અધ્યાત્મ આરોગ્ય ' ભાગ-2
સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ પાના નં. 124
- (37) વચનામૃત ગઢડા અંત્ય - 20 પાના નં. 570
- (38) સાધુ અક્ષરજીવનદાસ ' અધ્યાત્મ આરોગ્ય ' ભાગ-2 સ્વામિનારાયણ
અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ પાના નં. 126 અને હિરાભાઈ કરકર " કર્મનો
સિદ્ધાંત " દ્વારા સંકલિત
- (39) સાધુ અક્ષરજીવનદાસ ' અધ્યાત્મ આરોગ્ય ' ભાગ-2 સ્વામિનારાયણ
અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ પાના નં. 139 અને હિરાભાઈ કરકર " કર્મનો
સિદ્ધાંત " દ્વારા સંકલિત
- (40) વચનામૃત ગઢડા મધ્ય - 11 પાના નં. 382
- (41) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં. 7 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (42) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં. 8 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન

- (43) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.9 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (44) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.39 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (45) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.69 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (46) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.120 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (47) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.122 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (48) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં. 285 થી 288 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર
આધારિત અર્થઘટન.
- (49) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.305 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (50) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.277 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (51) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.281 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (52) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.217 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (53) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ,
રાજકોટ પાના નં.306 શિક્ષાપત્રી શ્લોકના વિશેષ વિચાર આધારિત અર્થઘટન
- (54) એ. કે શ્રીવાસ્તવ : ' મેનેજમેન્ટ ઓફ ઓક્યુપેશનલ સ્ટ્રેસ થીયરીઝ
એન્ડ પ્રેક્ટીસ ' જ્ઞાન પબ્લીશીંગ હાઉસ ન્યુ દિલ્હીને આધારે સંકલિત
- (55) ડૉ. નિર્મલ સિંઘ : ' ઓર્ગેનાઈઝેશનલ બિહેવીયર કન્સેપ્ટ થીયરી એન્ડ
પ્રેક્ટીસીઝ ' , દિપ એન્ડ દિપ પબ્લીકેશન, ન્યુદિલ્હી - પાના નં. 659
- (56) જહોન એમ. ઈવાન, કેરીય એન્ડ મીચેલ ટી. મેટશન : ' ઓર્ગેનાઈઝેશનલ
બિહેવીયર એન્ડ મેનેજમેન્ટ ' 1987 - પાના નં. 2-3

- (57) ડી. એમ. પેસ્તનજી, ઉદય પ્રતિક, ચિત્ર અગ્રવાલ : ' સ્ટડીઝ ઈન સ્ટ્રેસ એન્ડ ઈટસ મેનેજમેન્ટ ' ન્યુ દિલ્હી પાના નં. 11
- (58) ડી. એમ. પેસ્તનજી, ઉદય પ્રતિક, ચિત્ર અગ્રવાલ : ' સ્ટડીઝ ઈન સ્ટ્રેસ એન્ડ ઈટસ મેનેજમેન્ટ ' ન્યુ દિલ્હી પાના નં. 20
- (59) ડી. એમ. પેસ્તનજી, ઉદય પ્રતિક, ચિત્ર અગ્રવાલ : ' સ્ટડીઝ ઈન સ્ટ્રેસ એન્ડ ઈટસ મેનેજમેન્ટ ' ન્યુ દિલ્હી પાના નં. 33-44 ને આધારે સંકલિત
- (60) ડૉ. બી. એન. દસ્તુર : ' સ્ટ્રેસ મેનેજમેન્ટ ' નવભારત સાહિત્ય મંદિર, અમદાવાદને આધારે.
- (61) ડૉ. નિર્મલ સિંઘ : ' ઓર્ગેનાઈઝેશનલ બિહેવીયર કન્સેન્ટ થીયરી એન્ડ પ્રેક્ટીસીઝ ' , દિપ એન્ડ દિપ પબ્લીકેશન, ન્યુદિલ્હી - પાના નં. 671
- (62) ડૉ. બી. એન. દસ્તુર : ' સ્ટ્રેસ મેનેજમેન્ટ ' નવભારત સાહિત્ય મંદિર, અમદાવાદને આધારે સંકલિત.
- (63) ડૉ. નિર્મલ સિંઘ : ' ઓર્ગેનાઈઝનલ બિહેવીયર કન્સેન્ટ થીયરી એન્ડ પ્રેક્ટીસીઝ ' , દિપ એન્ડ દિપ પબ્લીકેશન, ન્યુદિલ્હી - પાના નં. 674
- (64) ડૉ. એ.સી.બ્રહ્મભટ્ટ ' સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ ' માનસિક તનાવના ઉપાયો વિષયક લેખમાળા આધારિત
- (65) ' વચનામૃત ' ગ્રંથના તત્વજ્ઞાનના વચનામૃતો આધારે મૌલિક સંકલન.
- (66) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ - 20
- (67) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ - 44
- (68) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 116
- (69) વચનામૃત કારીયાણી - 12
- (70) વચનામૃત ગટડા પ્રથમ - 18
- (71) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 15 વિશેષ વિચાર આધારિત સંકલન
- (72) શ્રી હરિશકેશવદાસજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શ્રી સ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ, પાના નં. 40
- (73) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ', શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ, રાજકોટ, શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 63-64 નો વિશેષ વિચાર-પાના નં. 111 - 112
- (74) ડૉ. જીતેન્દ્ર અટિયા : ' પ્રેરણાનું ઝરણું ' અમદાવાદ.

- (75) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 152
- (76) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 36
- (77) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 144
- (78) વચનામૃત અમદાવાદ - 8
- (79) સાધુ કેશવજીવનદાસ ' સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ ' અંક ફેબ્રુઆરી -
2001 બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થાના લેખકમાંથી સંકલિત
- (80) શ્રી શતાનંદમુનિ : ' શિક્ષાપત્રી અર્થદિપિકા ' પાના નં. 196
- (81) પુરાણીમુનિ સ્વામી કેશવપ્રિયદાસ : 'શિક્ષાપત્રી રહસ્યાર્થ' પાના નં. 236
- (82) પુરાણીમુનિ સ્વામી કેશવપ્રિયદાસ : 'શિક્ષાપત્રી રહસ્યાર્થ' પાના નં. 82
- (83) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 49
- (84) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 50
- (85) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 51
- (86) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 52
- (87) ' સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ ' અંક ઓગષ્ટ-સપ્ટેમ્બર 1987 ' પાના નં. 15
- (88) ' સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ ' અંક ઓગષ્ટ-સપ્ટેમ્બર 1987 ' પાના નં. 11
- (89) સાધુ જ્ઞાનેશ્વરદાસ : ' ધાર્મિક વિધાનો અને ભાવનાઓ ' પાના નં. 96
- (90) શ્રી હરિશકેશવદાસજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન 'શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં.
53 શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર અમદાવાદના વિશેષવિચાર આધારિત
- (91) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' - પાના નં. 95
- (92) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' - પાના નં. 96
- (93) સાધુ કેશવજીવનદાસ : ' ધાર્મિક વિધાનો અને ભાવનાઓ ' પાના નં. 31-34
- (94) સત્સંગીજીવન - પ્રકરણ-3, અધ્યાય- 33
- (95) સાધુ કેશવજીવનદાસ : ' ધાર્મિક વિધાનો અને ભાવનાઓ ' પાના નં. 34 થી 35
- (96) ન્હાનાલાલ કવિ : ' શિક્ષાપત્રી ' પ્રસ્તાવના પાના નં. 5
- (97) *સાધુ અક્ષરજીવનદાસ : ' આધ્યાત્મ આરોગ્ય ' ભાગ-2 સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ - અમદાવાદ પાના નં. 180,
*ડૉ. એન. વી. દવે : ' વેદાંત એન્ડ મેનેજમેન્ટ' દિપ એન્ડ દિપ પબ્લીકેશન, ન્યુ દિલ્હી પાના નં. 2-8

- (98) વકીલ, ગામી અને સહલેખકો : 'વાણિજ્ય સંચાલન' પોપ્યુલર પ્રકાશન,
સુરત - 1993 - 1994 પાના નં. 6
- (99) પી. સુબ્બારાવ - ' એસેન્સીયલ ઓફ હુમન રીસોર્સ મેનેજમેન્ટ એન્ડ
ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન ' હિમાલયા પબ્લીશીંગ હાઉસ, બોમ્બે, પાના નં. 8
- (100) મેમોરીયા સી. બી. : ' પર્સોનલ મેનેજમેન્ટ ' હિમાલયા પબ્લીશીંગ હાઉસ,
બોમ્બે, પાના નં. 8
- (101) ન્યુમેન એન્ડ સન્સ : ' ઇ પ્રોસેસ ઓફ મેનેજમેન્ટ ' પેન્ટીસ હોલ ઓફ
ઈન્ડીયા પ્રા. લિ., ન્યુ દિલ્હી.
- (102) ટી. જે. રાણા અને શાહ : ' વાણિજ્ય સંચાલન ' બી.એસ.શાહ પ્રકાશન
અમદાવાદ - 1998, 99 પાના નં. 4 અને 45
- (103) એડમન્સ, લીયોન મર્સ : ' ઇકોનોમિક ડેવલોપમેન્ટ ' ન્યુયોર્ક 1961
પાના નં. 46
- (104) ડૉ. સી. બી. ગુપ્તા : ' હુમન રીસોર્સ મેનેજમેન્ટ ' સુલતાનચંદ એન્ડ
સન્સ, એજ્યુકેશનલ પબ્લીશર્સ ન્યુ દિલ્હી 1998, પાના નં. 1-3.
- (105) ડૉ. સી. બી. ગુપ્તા : ' હુમન રીસોર્સ મેનેજમેન્ટ ' સુલતાનચંદ એન્ડ
સન્સ, એજ્યુકેશન પબ્લીશર્સ, ન્યુ દિલ્હી 1998, પાના નં. 1.3.
- (106) ડૉ. સી. બી. ગુપ્તા : ' હુમન રીસોર્સ મેનેજમેન્ટ ' સુલતાનચંદ એન્ડ
સન્સ, એજ્યુકેશન પબ્લીશર્સ ન્યુ દિલ્હી 1998, પાના નં. 1.4.
- (107) પાંચાળી એન. વી. અને સહલેખકો : ' વાણિજ્ય સંચાલન ' સી.
જમનાદાસની કંપની, અમદાવાદ - 1997-98 પાના નં. 28
- (108) ટી. જે. રાણા અને સહલેખકો : ' વાણિજ્ય સંચાલન ' બી.એસ.શાહ
પ્રકાશન, અમદાવાદ - 1998, 99 પાના નં. 5.
- (109) એડવીન બી. ફિલિપ્પો : ' પ્રિન્સીપલ્સ ઓફ પર્સોનલ મેનેજમેન્ટ '
મેક ગ્રો હિલ બુક કંપની, ન્યુયોર્ક - અમેરિકા 1966 પાના નં. 3.4
- (110) રાકેશ કે. ચોપરા : ' મેનેજમેન્ટ ઓફ હુમન રીસોર્સીઝ ' વી. કે.
પબ્લીશીંગ હાઉસ, બરેલી, 1989 પાના નં. 9
- (111) રાકેશ કે. ચોપરા : ' મેનેજમેન્ટ ઓફ હુમન રીસોર્સીઝ ' વી. કે.
પબ્લીશીંગ હાઉસ, બરેલી, 1989 પાના નં. 8
- (112) પી. સુબ્બારાવ : ' એસેન્સીયલ ઓફ હુમન રીસોર્સ મેનેજમેન્ટ એન્ડ
ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન ' , હિમાલયા પબ્લીશીંગ હાઉસ, બોમ્બે પાના નં. 19

- (113) જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 591
- (114) ડૉ. બી. જી. દેસાઈ : ' એથીકસ ઓફ શિક્ષાપત્રી ' પાના નં. 63
- (115) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 66
- (116) સોમેશ્વરાનંદ સ્વામીજી : ' ઈન્ડિયન વિઝડમ ફોર મેનેજમેન્ટ ' અમદાવાદ પર આધારિત સંકલન
- (117) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 68
- (118) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' - પાના નં. 116
- (119) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 119
- (120) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 67
- (121) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 35
- (122) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 69
- (123) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 70
- (124) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 71
- (125) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 72
- (126) ડૉ. નલિનીબેન દવે : ' વેદાંત એન્ડ મેનેજમેન્ટ ', દિપ એન્ડ દિપ પબ્લીકેશન, ન્યુ દિલ્હી, પાના નં. 126
- (127) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 67
- (128) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 157-58
- (129) ડૉ. એ.સી.બ્રહ્મભટ્ટ ' નિરાળું નેતૃત્વ ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ, પાના નં. 33
- (130) 'શિક્ષાપત્રીના સુકિતરત્નો'- વ્યવહારિક જીવનના માપદંડો પર આધારિત સંકલન.
- (131) રૂસ્તમ એસ. દાવર : ' ઇ મેનેજમેન્ટ પ્રોસેસ ' , પ્રોગ્રેસીવ કોર્પોરેશન પ્રા. લિ., બોમ્બે, પાના નં. 205
- (132) જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંત અને વ્યવહારમાં ' યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 326
- (133) પાંચાળી એન. વી. અને સહ લેખકો : ' વાણિજ્ય સંચાલન ' સી. જમનાદાસની કંપની અમદાવાદ - 1997-98 પાના નં. 106

- (134) રૂસ્તમ એસ. દાવર : ' ધ મેનેજમેન્ટ પ્રોસેસ ' , પ્રોગ્રેસીવ કોર્પોરેશન
પ્રા. લિ., બોમ્બે, પાના નં. 205
- (135) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' - પાના નં. 98
- (136) સોમેશ્વરાનંદ સ્વામીજી : ' ઈન્ડીયન વિઝડમ ફોર મેનેજમેન્ટ ' અમદાવાદ
પર આધારિત (ફેરફાર સાથે)
- (137) પ્રો. આર. એમ. દવે : ' સ્વામિનારાયણ વેદાંત પરિચય ' , સ્વામિનારાયણ
અક્ષરપીઠ અમદાવાદ, પાના નં. 46
- (138) શ્રીમદ્ભાગવત (સ્કંધ-૭) શ્લોક નં. 35
- (139) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' - પાના નં. 37 થી 39
- (140) ત્રિ. ગો. વ્યાસ : ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' - પાના નં. 37 થી 39
- (141) પ્રો. આર. એમ. દવે : ' સ્વામિનારાયણ વેદાંત પરિચય ' , સ્વામિનારાયણ
અક્ષરપીઠ અમદાવાદ, પાના નં. 50
- (142) ડૉ. નલિનીબેન દવે : ' વેદાંત એન્ડ મેનેજમેન્ટ ' , દિપ એન્ડ દિપ
પબ્લીકેશન, ન્યુ દિલ્હી, પાના નં. 51
- (143) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 157 નો વિશેષ વિચાર
- (144) ડૉ. એ. સી. બ્રહ્મભટ્ટ ' નિરાળું નેતૃત્વ ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ,
અમદાવાદ, પાના નં. 9 અને 10
- (145) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 66
- (146) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 68
- (146) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 120
- (148) જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંત અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી
ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 173
- (149) ફ્રીડમેન મીલ્ટન : ' કોર્પોરેટ સોસાયટી રીસ્પોન્સીબિલિટી એન્ડ પોલિટીકલ
આઈડયોલોજી ' મેનેજમેન્ટ રીવ્યુ, વોલ્યુમ 19 (જ. ઈ. ગઠિયાવાલા :
' સંચાલન સિદ્ધાંત અને વ્યવહારમાં ' નોંધ કરેલ છે), પાના નં. 170
- (150) એચ. આર. બોવેન : ' સોશીયલ રીસ્પોન્સીબિલિટીઝ ઓફ ધી બિઝનેસ',
ન્યુયોર્ક (જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં '
નોંધ કરેલ છે), પાના નં. 170
- (151) જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંત અને વ્યવહારમાં ' યુનિ.
ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 170

- (166)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 209
- (168)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 217
- (169)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 223
- (170)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 342
- (171)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 345
- (172)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 345
- (173)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 347
- (174)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 359
- (175)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 363
- (176)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 366
- (177)પુજ્ય હરિશકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી : ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શિક્ષાપત્રી શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ પાના નં. 414
- (178)ત્રિ.ગો.વ્યાસ : 'શિક્ષાપત્રી અધ્યયન'—સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ, પાના નં.217
- (179)ફ્રેન્ક અને ઓડોનલ : ' પ્રિન્સીપલ્સ ઓફ મેનેજમેન્ટ એન્ડ એનાલીસીસ ઓફ મેનેજરીયલ ફન્ક્શન્સ, ' મેક ગ્રો હિલ પબ્લીકેશન, 1972
- (180)ટી. જે. રાણા અને સહલેખકો : ' ધંધાકિય સંચાલનના સિદ્ધાંત ' બી.એસ.શાહ પ્રકાશન, અમદાવાદ - 2002-03 પાના નં. 206
- (181)ટી. જે. રાણા અને સહલેખકો : ' ધંધાકિય સંચાલન ' બી.એસ.શાહ પ્રકાશન, અમદાવાદ - 2002-03 પાના નં. 206

- (182) જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 588
- (183) ટી. જે. રાણા અને સહલેખકો : ' ઇંધાક્રિય સંચાલન ' બી.એસ.શાહ પ્રકાશન અમદાવાદ - 2002-03 પાના નં. 176
- (184) ટી. જે. રાણા અને સહલેખકો : ' ઇંધાક્રિય સંચાલન ' બી.એસ.શાહ પ્રકાશન અમદાવાદ - 2002-03 પાના નં. 176
- (185) ટી. જે. રાણા અને સહલેખકો : ' ઇંધાક્રિય સંચાલન ' બી.એસ.શાહ પ્રકાશન અમદાવાદ - 2002-03 પાના નં. 176
- (186) ટી. જે. રાણા અને સહલેખકો : ' ઇંધાક્રિય સંચાલન ' બી.એસ.શાહ પ્રકાશન અમદાવાદ - 2002-03 પાના નં. 176
- (187) જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલનના સિદ્ધાંત અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ, 1983 પાના નં. 460
- (188) પ્રો. વી. એ. પાઠક તથા સહલેખકો : ' વાણિજ્ય સંચાલન ', શ્રેષ્ઠ પ્રકાશન, અમદાવાદ, પાના નં. 230
- (189) જ. ઈ. ગઠિયાવાલા : ' સંચાલન સિદ્ધાંત અને વ્યવહારમાં ' યુનિ. ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ પ્રથમ આવૃત્તિમાંથી તથા અન્ય સંદર્ભ વાંચન આધારિત સંકલન.
- (190) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 67
- (191) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 75
- (192) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 157-158
- (193) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 152
- (194) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 139
- (195) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 66
- (196) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 145
- (197) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 83 અને 156
- (198) શિક્ષાપત્રી શ્લોક - 143
- (199) ડૉ. એ. સી. બ્રહ્મભટ્ટ : ' નિરાણુ નેતૃત્વ ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ અમદાવાદને આધારે સંકલન.
- (200) ' સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ ' અંક - મે, 2002 પના નં. 26

પ્રકરણ-૩ સંશોધન પદ્ધતિ

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
3.1	પ્રસ્તાવના.	224
3.2	<u>સંશોધન પદ્ધતિ :-</u>	224
3.2.1	સંદર્ભ સાહિત્યનું સર્વેક્ષણ.	224
3.2.2	સમસ્યા કથન.	229
3.2.3	અભ્યાસના હેતુઓ.	229
3.2.4	ઉત્કલ્પનાઓ.	230
3.2.5	અભ્યાસનું વ્યાપવિસ્તર.	230
3.2.6	નમૂના પસંદગી.	231
3.2.7	અભ્યાસનો કાર્ય વિસ્તાર.	231
3.2.8	માહિતી એકત્રિકરણ અને વિશ્લેષણ.	231
3.2.9	પ્રકરણ આયોજન.	232
3.2.10	અભ્યાસની મર્યાદાઓ.	232
3.3	નમૂનાની રૂપરેખા. (કોષ્ટક નં. 3.1 થી 3.10)	233 થી 239

3.1 પ્રસ્તાવના :-

ભારતીય સાહિત્ય આચરણ માર્ગે લઈ જઈ અને વ્યવસ્થા યોગ્યતાના માપદંડો મૂળભૂત સત્યો સ્વરૂપે રજૂ કરે છે. જો આ મૂળભૂત સત્યોના સાહિત્ય વારસાને પુનઃઅર્થઘટન સાથે અપનાવાય તો સંચાલકિય સમસ્યાઓનું સમાધાન મેળવી શકાય તેમ છે. સંચાલકિય સમસ્યાઓનું સમાધાન વિદેશી વિચારધારાના મૂળમાં નથી. પરંતુ ભારતીય મૂલ્ય આધારિત વિચારશરણીમાં છે. ભારતીય સંચાલક ' સુખ ' અને ' સંતોષ ' ની પ્રાપ્તિ મૂળભૂત ધ્યેય તરીકે સ્વીકારે છે, તે ધ્યેયની પ્રાપ્તિ અર્થે સંચાલકિય પ્રશ્નોનું સમાધાન ભારતીય મૂલ્યોને રજૂ કરતાં સાહિત્ય વારસામાંથી મેળવી શકે છે. પ્રસ્તુત મહાનિબંધ " Relevance of Swaminarayan Sampradaya Philosophy for solving the Managerial Problems of Indian Businessmen " દ્વારા સ્વ-સંચાલન, સ્ટ્રેસ સંચાલન, માનવ સંસાધન સંચાલન, વ્યસ્થાતંત્રિય અને સામાજિક જવાબદારી તેમજ નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાઓનો ઉકેલ સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા આપી શકે કે કેમ ? તેમજ બંને વચ્ચેનો સંબંધ (Relevance) જાણવાનો પ્રયાસ સંશોધક દ્વારા કરવામાં આવ્યો છે. પ્રસ્તુત પ્રકરણ સંશોધકે સંશોધન કાર્ય અર્થે પ્રયોજેલ સંશોધન પદ્ધતિને રજૂ કરે છે.

3.2. સંશોધન પદ્ધતિ :-

3.2.1 સંદર્ભ સાહિત્યનું સર્વેક્ષણ :-(Review of Existing Literature)

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ માટે સાહિત્ય ફલક ખૂબ જ વિસ્તૃત છે. સંદર્ભ સાહિત્યનો સંશોધકે બે ભાગમાં વિભાજન કરી માહિતી સંકલિત કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે. જેમાં (1) સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન રજૂ કરતું પ્રત્યક્ષ અને પરોક્ષ સાહિત્ય તથા સંશોધન અર્થઘટન સંદર્ભે ઉપયોગ કરેલ અન્ય સંદર્ભ સાહિત્ય. (2) સંચાલન સંદર્ભ સાહિત્ય.

(1) સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન રજૂ કરતા પ્રત્યક્ષ આધારભૂત સાહિત્ય સામગ્રી કે જે સહજાનંદસ્વામીના વચનોને મૂળભૂત સ્વરૂપમાં સંગ્રહે છે તે ગ્રંથોમાં 'શિક્ષાપત્રી' અને 'વચનામૃત' પ્રમુખ સાહિત્ય ગ્રંથ છે. જેનો સંશોધકે ઉપયોગ કરેલ છે, જેને સંક્ષિપ્તમાં રજૂ કરતી વિગત આ મુજબ છે.

* શિક્ષાપત્રી :-

સહજાનંદસ્વામીએ પોતે ભૌતિક દેહનો ત્યાગ કરતા પહેલા સર્વ શાસ્ત્રના દોહનરૂપ એવી શિક્ષાપત્રી વડતાલમાં લખી. શિક્ષાપત્રી એ સહજાનંદસ્વામીની

પરાવાણી છે. શિક્ષાપત્રીના 212 શ્લોક આચરણ, વ્યવહાર અને પ્રાયશ્ચિત સૂચવે છે. તેમાં માનવીએ આચરણમાં મૂકવાના સામાન્યધર્મો, વિશેષધર્મો અને આપતિધર્મને વિસ્તૃત સમજાવવામાં આવ્યા છે. તેમાં વર્ણાશ્રમધર્મનો નિર્દેશ કરી ચારેય વર્ણ પોતે પોતાના કયા ગુણો અને વૃત્તિઓ સંપાદન કરવા તે દર્શાવાયું છે. જ્યારે વિશેષ ધર્મોમાં આચાર્યો, રાજાઓ, ગૃહી અને ત્યાગીના વિશેષ ધર્મો સહજાનંદસ્વામીએ લખ્યા છે. શિક્ષાપત્રીમાં સત્શાસ્ત્રોની સાક્ષી તરીકે વિષય પ્રતિપાદનમાં 3831 પ્રમાણો મૂકવામાં આવ્યા છે. તેમાં 360 ઉપરાંત સત્શાસ્ત્રોનો ઉપયોગ કરી તેનો નિષ્કર્ષ કાઢવામાં આવ્યો છે. આમ મનુષ્યના જીવનની વ્યવસ્થિતતાના નિયમો, આચાર માર્ગના નિયમો અને મનુષ્ય પોતાની સાચી સમજનો ઉપયોગ કરી વર્તે તેવી આજ્ઞાઓ શિક્ષાપત્રીમાં છે. અહીં માનવ જીવનની શરૂઆત સાથે જ સંચાલન જગતની શરૂઆત થઈ હતી ત્યારે સંચાલકિય આંટીઘૂંટીઓમાં શિક્ષાપત્રીના નિયમો ફલશ્રુતિજન્ય હોઈ શકે, એ દ્રષ્ટિએ શિક્ષાપત્રીના નિયમો અને તેના ભાષ્ય વિવેચનોનો ઉપયોગ કરી સંશોધકે સંશોધન કાર્યને વેગ આપેલ છે.

* વચનામૃત :-

સહજાનંદસ્વામીએ જુદી-જુદી જગ્યાએ સભાઓ ભરી પ્રશ્નોત્તરી દ્વારા સદુપદેશ આપેલો છે. આ બધા પ્રશ્નોની નોંધ મોટા સદ્ગુરુ સંતો દ્વારા થયેલી છે અને દરેક દિવસના પ્રશ્નોના વચનામૃત બનાવેલા છે. શ્રીજી મહારાજે પોતાની વાણીને પોતાની મૂર્તિ, પોતાના સ્વરૂપનો દરજ્જો આપ્યો છે. વચનામૃત સર્વ શાસ્ત્રના દોહનરૂપ છે. 1876 થી 1886 ના સમયગાળા દરમિયાન ગઢડા, સારંગપુર, વડતાલ, અમદાવાદ, લોચા, પંચાળા, કારિયાણી વગેરેના વચનામૃતો લખાયા છે. આ વચનામૃતોની સંખ્યા 262 છે. શ્રીજી મહારાજે જુદા-જુદા શાસ્ત્રોના લગભગ 90 જેટલા પ્રમાણો વચનામૃત ગ્રંથમાં આપેલા છે. અહીં સંચાલકિય સમસ્યાઓના ઉકેલ સંદર્ભે વચનામૃત ગ્રંથમાંથી વચનામૃત ચિંતકોએ રજૂ કરેલા મતનો ઉપયોગ કરી સંકલન કરી રજૂ કરેલ છે.

પરોક્ષ આધારભૂત સાહિત્ય સામગ્રી કે જે સહજાનંદસ્વામીના વચનો વિષે ભાષ્ય વિવેચન કરી અર્થઘટન દર્શાવે છે, તે પરોક્ષ સાહિત્ય સામગ્રી ગણી છે.

(1) શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન :-

શ્રી સ્વામિનારાયણ મંદિર કાલુપુર પ્રકાશિત અને પૂજ્ય હરિકેશવદાસ શાસ્ત્રીજી કથિત શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન પુસ્તકનો ઉપયોગ શિક્ષાપત્રીની

આજ્ઞાઓની વિસ્તૃત અને સાચીસમજ અને અર્થઘટન માટે સંશોધકે કરેલ છે. અને સંશોધકે શિક્ષાપત્રીના દરેક શ્લોકનો વિશેષ વિચાર જે પ્રસ્તુત પુસ્તકમાં દર્શાવેલ છે તેનો ઉપયોગ સંચાલકિય સમસ્યાઓના સમાધાન માટે કઈ રીતે થઈ શકે તે શોધી અને સંકલિત કરી રજૂ કરેલ છે.

(2) શિક્ષાપત્રી અધ્યયન :-

શ્રી ત્રિભુવન ગૌરીશંકર વ્યાસ લિખિત પુસ્તક ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' માં શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ અને સદાચારોનું પ્રતિપાદન આધુનિક જીવનવ્યવહાર સુધી સુપેરે કરવામાં આવ્યું છે. અને શિક્ષાપત્રીના 212 શ્લોકોની આજ્ઞાઓને માનવી વર્તનમાં કઈ રીતે ઉતારી આચરણ કરી શકે તેની સચોટ સમજ પ્રસ્તુત પુસ્તકમાં કરવામાં આવી છે. જેનો ભરપુર ઉપયોગ સંશોધકે સંદર્ભ અર્થે કરેલ છે.

(3) સત્સંગી જીવન :-

ગઢડામાં રહીને શ્રી સ્વામિનારાયણ ભગવાને શતાનંદમૂનિ પાસે અતિવિસ્તૃત ગ્રંથ રચાવ્યો. સત્સંગી જીવન સંપ્રદાયમાં મોટામાં મોટું શાસ્ત્ર છે. તેમાં પાંચ પ્રકરણ રૂપે વિભાગ કરેલા છે. તેમાં 319 અધ્યાય અને 17627 શ્લોક છે. તેના પર ભાષ્યકારોએ વિવેચન કરેલ છે. જેનો ઉપયોગ સંદર્ભ નોંધ માટે સંશોધકે કરેલ છે.

(4) સાંસ્કૃતિક પ્રદાન :-

ડૉ. રશ્મીબેન વ્યાસ લિખિત અને સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ રાજકોટ પ્રકાશિત પ્રસ્તુત પુસ્તકમાં ડૉ. રશ્મીબેન વ્યાસે પોતાના સંશોધન કાર્યને પુસ્તક સ્વરૂપે રજૂ કરેલ છે જેનો ઉપયોગ સહજાનંદસ્વામીના સમયમાં સામાજિક, આર્થિક સ્થિતિ કેવી હતી તેમજ સમાજશાસ્ત્રીય દ્રષ્ટિકોણ જાણવા સંશોધકે કરેલ છે.

(5) ધર્મવંશી આચાર્યપદ :-

શ્રી સ્વામિનારાયણ મંદિર કાલુપુર પ્રકાશિત પુસ્તકમાં સહજાનંદ સ્વામીએ આચાર્યપદની પરંપરા સ્થાપી છે. તેમજ સ્વામિનારાયણ ધર્મના બંધારણનો વિસ્તૃત ખ્યાલ આપવામાં આવ્યો છે. તેમજ સહજાનંદસ્વામી પછી વર્તમાન સુધીના ગાદીપતિનું વંશવૃક્ષ વિસ્તૃત રીતે દર્શાવવામાં આવ્યું છે. જેનો ઉપયોગ સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના બંધારણ અને વિષય પ્રવેશ સંદર્ભે સંશોધકે કરેલ છે.

(6) સ્વામિનારાયણ વેદાંત પરિચય :-

પ્રો. રમેશ એમ. દવે લિખિત પુસ્તકમાં સહજાનંદસ્વામી પ્રબોધિત

તત્વજ્ઞાનનો પરિચય જેમાં જીવ, ઈશ્વર, માયા, બ્રહ્મ અને પરબ્રહ્મના મૂળભૂત તત્વોનો પરિચય સંક્ષિપ્તમાં છતાં અસરકારક રીતે આપવામાં આવ્યો છે અને વેદાંત આધારિત પ્રસ્તુત અર્થઘટનનો ઉપયોગ સંદર્ભ નોંધ તરીકે સંશોધકે કરેલ છે.

(7) લોર્ડ સ્વામિનારાયણ - એન ઈન્કારનેશન :-

ડૉ. હરિકૃષ્ણ ચાંગેલા લિખિત પુસ્તકમાં સહજનંદસ્વામીના વ્યક્તિત્વના દરેક પાસાને આવરી સાંપ્રદાયિક ઇતિહાસ અને તેઓના પ્રદાનને વિસ્તૃત રીતે સમજાવ્યા છે. તેમજ સહજનંદસ્વામીના વિષે અન્ય મહાનુભાવોનું શું માનવું છે, તેનું પણ વર્ણન કરેલ છે. જેનો ઉપયોગ સંશોધકે કરેલ છે.

(8) શિક્ષાપત્રીના સુકિતરત્નો :-

શિક્ષાપત્રીના નિયમોને ટૂંકમાં અર્થસભર કરીને પ્રસ્તુત પુસ્તકમાં રજૂ કરવામાં આવ્યા છે. અને શિક્ષાપત્રીના નિયમો અને ભારતીય ફોજદારી કાયદાની કલમોમાં કેટલું સામ્ય છે તે સુંદર રીતે દર્શાવવામાં આવ્યું છે.

(9) નિરાળું નેતૃત્વ :-

ડૉ. એ. સી. બ્રહ્મભટ્ટ લિખિત પ્રસ્તુત પુસ્તકમાં પૂજ્ય પ્રમુખસ્વામીજીના વ્યક્તિત્વને ડૉ. એ. સી. બ્રહ્મભટ્ટ દ્વારા મેનેજમેન્ટના એક ઉડા અભ્યાસી તરીકે નેતૃત્વના જુદા-જુદા પાસાઓ છણાવટ કરી મૂલવણી કરેલ છે. અને તેને આધારે નેતૃત્વના સર્વશ્રેષ્ઠ ખ્યાલને રજૂ કરેલ છે. જેનો ઉપયોગ સંશોધકે નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યા સંદર્ભે કરેલ છે.

(10) આધ્યાત્મ અને આરોગ્ય :-

સાધુ અક્ષરજીવનદાસ લિખિત પુસ્તકમાં તન-મનના સ્વાસ્થ્ય અને સુખી જીવનના સામ્પત ઉપાયો દર્શાવેલા છે. જેનો ઉપયોગ સ્ટ્રેસની સમસ્યા માટે થઈ શકે તેમ છે. તેમજ સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન પણ આ સંદર્ભે ઉપયોગી છે તેની માહિતી આ પુસ્તકમાંથી મેળવી સંશોધકે તેનો ઉપયોગ કરેલ છે. આધારિત પ્રસ્તુત અર્થઘટનનો ઉપયોગ સંદર્ભ નોંધ તરીકે સંશોધકે કરેલ છે.

તદુપરાંત સંશોધકે ભકત ચિંતામણી, સહજનંદચરિત્ર, ઘનશ્યામચરિત્ર, સ્વામિનારાયણ જ્ઞાનમાળા, સહજનંદસ્વામી, સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયનું સંક્ષિપ્ત નિદર્શન, ભગવાન સ્વામિનારાયણ સમાજ સુધારક, સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાય અને ભારતીય સંપ્રદાયો તેમજ શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરુકુળ રાજકોટ પ્રકાશિત રજતજયંતિ અંક 'સદ્વિદ્યા' વિગેરે પુસ્તકોનો ઉપયોગ સંશોધન કાર્ય અર્થે કરેલ છે.

સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફીના અર્થઘટનને વધુ સ્પષ્ટ બનાવવા અને સંશોધન ઉપયોગી બનાવવા અન્ય સાહિત્યમાં વેદાંત એન્ડ મેનેજમેન્ટ (લેખક ડૉ. નલિનીબેન દવે) કર્મનો સિદ્ધાંત (લેખક શ્રી હિરાભાઈ ઠક્કર) ઈન્ડિયન ઈથોઝ ફોર મેનેજમેન્ટ વર્કશોપ (લેખક સ્વામી શ્રી જિતાત્માનંદજી, રામકૃષ્ણ આશ્રમ, રાજકોટ) તેમજ મેનેજમેન્ટ બાય વેલ્યુઝ (લેખક શ્રી એસ. કે. ચક્રવર્તી) તેમજ બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા પ્રકાશિત ' સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ ' નો ઉપયોગ સંશોધન કાર્ય અર્થે કરવામાં આવેલ છે.

(2) સંચાલન સંદર્ભ સાહિત્ય :-

સંચાલનની સમસ્યાઓને સમજાવવા માટે સંશોધકે મોર્ડન બિઝનેસ ઓર્ગેનાઈઝેશન એન્ડ મેનેજમેન્ટ (શેરલેકર એસ. એ. અને વી. એસ.) બિઝનેસ મેનેજમેન્ટ (લેખક ડૉ. જી. એસ. સુધા) પ્રિન્સીપલ્સ ઓફ મેનેજમેન્ટ (લેખક ડૉ. જયોર્જ ટેરી) પુસ્તકનો ઉપયોગ કરેલ છે કે જેમાં સંચાલનના ખ્યાલ અને કાર્યોને વિસ્તૃત રીતે સમજાવવામાં આવ્યા છે. અને સંચાલનના મુળભૂત ખ્યાલોની સાચી સમજ આપવામાં આવી છે. ઓર્ગેનાઈઝેશનલ બીહેવીયર થીયરી એન્ડ પ્રેક્ટીસીઝ (લેખક ડૉ. નિર્મલસિંઘ) પુસ્તકમાં સંચાલકિય ભૂમિકાઓ અને વ્યવસ્થાતંત્રીય વર્તણૂંક અને સ્ટ્રેસના ખ્યાલને વિસ્તૃત રીતે વર્ણવાયા છે. તેમજ સ્ટ્રેસની સમસ્યાને સમજવા માટે સંશોધકે સ્ટડીઝ ઈન સ્ટ્રેસ એન્ડ ઈટસ મેનેજમેન્ટ (લેખક ડૉ. એમ. પેસ્તનજી) અને મેનેજમેન્ટ ઓફ ઓક્યુપેશનલ સ્ટ્રેસ-થીયરી એન્ડ પ્રેક્ટીસીઝ (લેખક એ. કે. શ્રીવાસ્તવ)ના પુસ્તકોનો ઉપયોગ કરેલ છે. જેના દ્વારા સ્ટ્રેસના પ્રકારો અને તેને ઘટાડવાના ઉપાયોની સમજણ મેળવી સંશોધન અર્થે રજૂ કરેલ છે. સ્ટ્રેસ મેનેજમેન્ટ (લેખક બી. એન. દસ્તુર) ના પુસ્તકમાં સ્ટ્રેસની સમસ્યાની સુંદર છણાવટ ઉદાહરણ દ્વારા કરવામાં આવી છે. અને તેના પ્રમાણભૂત ઉપાયોનું નિરૂપણ કરવામાં આવ્યું છે. તેમજ ઓર્ગેનાઈઝેશનલ બીહેવીયર એન્ડ મેનેજમેન્ટ (લેખક જહોન એમ. ઈવાન) પુસ્તકમાં સ્ટ્રેસના પ્રેરકોને રજૂ કરવામાં આવ્યા છે. જેના મનોવૈજ્ઞાનિક અર્થઘટનને સંશોધન કાર્ય અર્થે ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. તેમજ એસેન્સીયલ ઓફ હ્યુમન રીસોર્સ મેનેજમેન્ટ એન્ડ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન (લેખક પી. સુબ્બારાવ) પુસ્તકોનો ઉપયોગ માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાને વધુ સારી રીતે સમજવા કરવામાં આવ્યો છે. તેમજ પર્સોનેલ મેનેજમેન્ટ (લેખક સી.વી.મેમોરીયા) અને પર્સોનેલ એન્ડ હ્યુમન રીસોર્સીઝ

એડમીનીસ્ટ્રેશન(લેખક લિયોન મેગિન્સન) ના પુસ્તકનો ઉપયોગ માનવ સંસાધનના ખ્યાલને સમજવા માટે અને વ્યાખ્યાકીય દ્રષ્ટિએ મુલવવા કરવામાં આવ્યો છે. તદ્ઉપરાંત સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં (લેખક જ. ઈ. ગઠીયાવાલા) પુસ્તકનો ઉપયોગ સંચાલકીય સમસ્યાઓને વિસ્તૃત રીતે સમજવા માટે કરેલ છે તેમજ ફેક્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ (આઈ.આઈ.એમ.)2000-2001નો ઉપયોગ સંચાલનના કાર્યોને વધુ સ્પષ્ટ કરવા અને સમજવા માટે સંશોધકે કરેલ છે.

ઉપરોક્ત સંદર્ભ સાહિત્યને આધારે સ્પષ્ટ થાય છે કે સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફી ગમેતે કાળ અને સમયમાં અમલમાં મૂકવામાં આવે તો તેના દ્વારા ફાયદોજ પ્રાપ્ત થાય છે કારણ સરળ રીતે સૂચ્યેલ તત્વજ્ઞાન માનવીને આચાર માર્ગે ઉપયોગી છે. પ્રસ્તુત તત્વજ્ઞાનનો કોઈ અભ્યાસ કે સંશોધન વૈજ્ઞાનિક રીત થી સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણ અર્થે થયેલ નથી. માટે સંશોધકે પ્રસ્તુત સંશોધન દ્વારા ઉદ્યોગકર્તાઓની સંચાલકીય સમસ્યાઓનો સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફી દ્વારા ઉકેલ વિષય સંદર્ભે કોઈ ખેડાણ ન થયું હોવાથી સંશોધન કાર્ય હાથ ધરવાનું સંશોધક દ્વારા નક્કી થયું.

3.2.2 સમસ્યા કથન :-

પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ " Relevance of Swaminarayan Sampradaya Philosophy for Solving the Managerial Problems of Indian Businessmen " - " સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના તત્વજ્ઞાન દ્વારા ભારતીય ઉદ્યોગકર્તાઓની સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલનો અભ્યાસ " શિર્ષક નીચે કરવામાં આવ્યો છે.

3.2.3 અભ્યાસના હેતુઓ :- (Objectives of the study)

- (1) સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયનો પરિચય અને તત્વજ્ઞાનની જાણકારી મેળવવી.
- (2) સંચાલકીય સમસ્યાઓ જાણવી અને સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફી દ્વારા તેના ઉકેલ પરત્વે સંબંધ (Relevance) જાણવો.
- (3) સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાનું (Self Management) આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરી અર્થઘટન કરવું.
- (4) માનસિક તનાવની સમસ્યાનું (Stress Management) આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરી અર્થઘટન કરવું.
- (5) માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાનું (Human Resource Management) આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરી અર્થઘટન કરવું.

- (6) વ્યવસ્થાતંત્રીય અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાનું (Organization and social Responsibility) આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરી અર્થઘટન કરવું.
- (7) નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાનું (Leadership and Motivation) આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરી અર્થઘટન કરવું અને તેનું સમગ્રલક્ષી મૂલ્યાંકન કરી તારણો જણાવા.

3.2.4 ઉત્કલ્પનાઓ :- (Hypothesis)

પ્રસ્તુત સંશોધન માટે સંશોધકે નીચેની ઉત્કલ્પનાની રચના કરેલ છે.

- Ho. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધ(Relevance)થી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા-જૂદા વય જૂથ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાનાં આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.
- Ho. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધ(Relevance)થી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા-જૂદા શૈક્ષણિક સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાનાં આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.
- Ho. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધ(Relevance)થી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા-જૂદા માસિક આવક ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાનાં આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.
- Ho. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધ(Relevance)થી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા-જૂદા ધંધાનો પ્રકાર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાનાં આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.
- Ho. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધ(Relevance)થી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા-જૂદા વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાનાં આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.
- Ho. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધ(Relevance)થી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા-જૂદા વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાનાં આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.

3.2.5 અભ્યાસનું વ્યાપવિશ્વ :- (Universe of the study)

અભ્યાસની દ્રષ્ટિએ સંશોધનનું વ્યાપવિશ્વ ઘણું વિસ્તૃત છે. પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસમાં સ્વામિનારાયણ ધર્મનું આચરણ કરીને તેના તત્વજ્ઞાનનું પાલન કરી ઉદ્યોગ કરતાં તમામ ધંધાદારી સ્વરૂપોનો સમાવેશ વ્યાપવિશ્વમાં થાય છે.

3.2.6 નમૂના પસંદગી :- (Size of Sample)

પ્રસ્તુત સંશોધન માટે સંશોધક દ્વારા Convenience Sampling Method નો ઉપયોગ કરી અને Cluster Sampling દ્વારા નમૂના પસંદગી કરવામાં આવેલ છે. વાર્ષિક ટર્નઓવરના Cluster ને ધ્યાનમાં લઈ નમૂના પસંદગી કરવામાં આવેલ છે. જેની માહિતી આ મુજબ છે.

વાર્ષિક ટર્ન ઓવર	નમૂના સંખ્યા	પ્રાપ્ત પ્રત્યુત્તર
રૂ. 1,00,000 થી નીચે	50	48
રૂ. 1,00,000 થી 2,00,000 સુધી	50	50
રૂ. 2,00,000 થી વધુ	50	50
કુલ	150	148

કુલ ટકાવારી 98.67 %

સંશોધક દ્વારા વાર્ષિક ટર્નઓવરના Cluster ને ધ્યાનમાં લઈ પ્રશ્નાવલી દ્વારા માહિતી એકત્ર કરતા કુલ 150 નિર્ધારિત નમુના સંખ્યામાંથી કુલ 148 પ્રત્યુત્તરો પ્રાપ્ત થયા જેની ટકાવરી 98.67 % ગણી શકાય.

3.2.7 અભ્યાસ કાર્યનો વિસ્તાર :- (Scope of the study)

સંશોધકે સંચાલકીય સમસ્યાઓના કાર્ય વિસ્તાર અને અભ્યાસમાં સંશોધનની ઉપયોગીતા અને વાસ્તવિકતા સંદર્ભે પાંચ માપદંડો (Parameter) (1) સ્વ-સંચાલન (Self Management) (2) માનસિક તનાવ(Stress Management) (3) માનવ સંસાધન સંચાલન(Human Resource Management)(4) વ્યવસ્થાતંત્રીય અને સામાજિક જવાબદારી(Organization and social Responsibility)(5)નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણા(Leadership and Motivation)ની સમસ્યાઓનો અભ્યાસ કરેલ છે.

3.2.8 માહિતી એકત્રીકરણ અને વિશ્લેષણ :-

(Data collection and Analysis)

માહિતીના એકત્રીકરણ માટે સંશોધકે માળખાગત પ્રશ્નાવલી (Structured Questionnaire)ની રચના કરી પ્રાથમિક માહિતી એકત્રીત કરેલ છે. પ્રશ્નાવલી ને બે ભાગમાં રજૂ કરી પ્રથમ વિભાગમાં રીસ્પોન્ડન્ટની વ્યક્તિગત માહિતી અને દ્વિતીય ભાગમાં સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ

પરત્વે સ્વામિનારાયણ ફિલોસોફીનો અભિગમ જાણવા, સહમતતાનું વલણ જાણવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે. જે માટે સંશોધકે Five Point Scaling Technique નો ઉપયોગ કરલ છે જેમાં-

5	4	3	2	1
સંપૂર્ણ સહમત	થોડા સહમત	સહમત	થોડા અસહમત	સંપૂર્ણ અસહમત

અહીં સૌથી ઊંચો આંક સંપૂર્ણ સહમતતા અને સૌથી નીચે આંક સંપૂર્ણ અસહમતતાનું વલણ દર્શાવે છે. જેના આધારે સંશોધન સંદર્ભે અર્થઘટન કરી વિશ્લેષણ કરેલ છે. તેમજ એકત્રિત કરેલી માહિતીને સંયોજીત કોષ્ટક રચનામાં ગોઠવી, વર્ગિકૃત કરી આંકડાકિય ટેકનીકોના ઉપયોગ દ્વારા ચકાસણી કરી ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણીની કામગીરી જુદા-જુદા આંકડાકિય પરિક્ષણો દ્વારા સંશોધકે હાથ ધરેલ છે.

3.2.9 પ્રકરણ આયોજન :- (Chapter Plan)

- (1) સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાય - પરિચય અને બંધારણ.
- (2) સંચાલકિય સમસ્યાઓ અને તેનો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ
- (3) સંશોધન પદ્ધતિ.
- (4) સ્વ-સંચાલન - આંકડાકિય વિશ્લેષણ.
- (5) સ્ટ્રેસ - આંકડાકિય વિશ્લેષણ.
- (6) માનવ સંસાધન સંચાલન - આંકડાકિય વિશ્લેષણ.
- (7) વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારી - આંકડાકિય વિશ્લેષણ.
- (8) નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણા - આંકડાકિય વિશ્લેષણ.
- (9) સમગ્રલક્ષી મૂલ્યાંકન અને તારણો.
- (10) સંદર્ભસૂચિ.

3.2.10 અભ્યાસની મર્યાદાઓ :- (Limitations of the study)

- (1) પ્રસ્તુત અભ્યાસ માત્ર પ્રાથમિક માહિતી (Primary data based)ને આધારે કરેલ છે. તેના અભ્યાસ પૃથક્કરણનું સામાન્યીકરણ (Generalization) કરી શકાય નહીં.
- (2) પ્રશ્નાવલી ઉદ્યોગકર્તાઓએ જે રીતે સમજયા છે એ રીતે જવાબ આપેલ છે તેથી માહિતીમાં વ્યક્તિગત સમજની મર્યાદા ગણી શકાય.

- (3) પ્રશ્નાવલીમાં રજૂ કરેલ સહમતતાના વલણને આધારે જે સમજણ ઉભી થઈ છે તેના આધારે જ પરીક્ષણ અને મુલ્યાંકન કરવામાં આવેલ છે.
- (4) પ્રસ્તુત અભ્યાસ કાર્ય વિસ્તારની દ્રષ્ટિએ સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તાર પુરતો મર્યાદિત છે.

3.3 નમૂનાની રૂપરેખા :- (Sample Profile)

સંશોધકે પસંદ કરેલા નમૂનાનું પ્રાથમિક માહિતીના આધારે વિશ્લેષણ કરતાં ઉંમર, જાતિ, ધર્મ, રાષ્ટ્રિયતા, જન્મના મુળસ્થાન, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિક આવક, ધંધાનો પ્રકાર, વૈવાહિક દરજ્જો અને વર્તમાન હોદ્દા વિશે નીચે મુજબ માહિતી પ્રાપ્ત થાય છે.

I વયજૂથ પ્રમાણ વર્ગીકરણ :-

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સંશોધકે સંચાલકીય સમસ્યાઓનાં ઉકેલમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન કેવી રીતે ઉપયોગી થાય છે તે માટે પસંદ કરેલા નમૂનાઓ નીચેના વયજૂથમાંથી આવે છે.

સંશોધક માને છે કે વયના આધારે વ્યક્તિમાં સમજણશક્તિ વધે છે, જેથી વયજૂથ નો આધાર લેવામાં આવેલ છે.

કોષ્ટક નં. 3.1

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું વયજૂથ (ઉંમર) પ્રમાણ વર્ગીકરણ

ઉંમર વર્ષ	સંખ્યા	ટકાવારી
20 - 30	21	14.2 %
30 - 40	37	25.0 %
40 - 50	58	39.2 %
50 - 60	24	16.2 %
60 - 70	08	05.4 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.1 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી વયજૂથ પ્રમાણે 21 (14.2%) વ્યક્તિ, 20 થી 30 ના વયજૂથમાં, 37(25%), 30 થી 40 ના વયજૂથમાં, 58(39.2%) 40 થી 50 ના વયજૂથમાં, 24(16.2%) 50 થી 60 ના વયજૂથમાં, 8(5.4%) પ્રતિભાવકો 60 થી 70 ના વયજૂથમાં વર્ગીકૃત જોવા મળે છે.

II જાતિપ્રમાણે વર્ગીકરણ :-

સંશોધકે પસંદ કરેલા નમૂના પૈકી પુરુષ ઉદ્યોગકર્તાઓનું પ્રમાણ વધું છે. જ્યારે સ્ત્રી ઉદ્યોગકર્તા અતિ અલ્પ પ્રમાણમાં છે. માટે સંશોધકે જાતિના પરીભળને આધારે આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરેલ નથી.

કોષ્ટક નં. 3.2

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું જાતિ પ્રમાણે વર્ગીકરણ

જાતિ	સંખ્યા	ટકાવારી
પુરુષ	147	99.3 %
સ્ત્રી	001	00.7 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.2 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી જાતિ પ્રમાણે 147 (99.3%) વ્યક્તિ પુરુષ, માત્ર 1(0.7%), સ્ત્રી પ્રતિભાવકો વર્ગીકૃત થયેલ જોવા મળે છે.

III ધર્મને આધારે વર્ગીકરણ :-

પસંદ કરાયેલા નમૂનાનું ધર્મ આધારિત વર્ગીકરણ જોતા જ્યાલ આવે છે કે પસંદ કરાયેલા નમૂનાઓ પૈકી બધાજ હિન્દુ ધર્મ પાળે છે માટે ધર્મ આધારિત આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરેલ નથી.

કોષ્ટક નં. 3.3

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું ધર્મ પ્રમાણે વર્ગીકરણ

ધર્મ	સંખ્યા	ટકાવારી
હિન્દુ	148	100 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.3 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148(100 %) પ્રતિભાવ આપનાર તમામ હિન્દુ ધર્મ પાળે છે.

IV રાષ્ટ્રીયતાને આધારે વર્ગીકરણ :-

પસંદ કરાયેલા નમૂનાનું રાષ્ટ્રીયતા પ્રમાણે વર્ગીકરણ તપાસતા જણાય છે કે પસંદ કરાયેલા બધા જ નમૂનાઓ પૈકી બધા જ ભારતીય છે. માટે રાષ્ટ્રીયતા આધારિત આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરેલ નથી.

કોષ્ટક નં. 3.4

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું રાષ્ટ્રિયતા પ્રમાણ વર્ગિકરણ

રાષ્ટ્રિયતા	સંખ્યા	ટકાવારી
ભારતીય	148	100 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.4 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148(100 %) પ્રતિભાવ આપનાર તમામ ભારતીય છે.

V જન્મના સ્થાન પ્રમાણે વર્ગિકરણ :-

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું જન્મના સ્થાન પ્રમાણે વર્ગિકરણ તપાસતા જણાય છે કે કુલ 148 પૈકી 144 નમુના સંખ્યા સૌરાષ્ટ્રમાંથી આવે છે. જન્મસ્થાન ના ચલને ધ્યાનમાં લઈ આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરેલ નથી આમ પ્રસ્તુત સંશોધનનો વ્યાપ સૌરાષ્ટ્ર વિસ્તાર પૂરતો મર્યાદિત છે.

કોષ્ટક નં. 3.5

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું જન્મસ્થાન પ્રમાણે વર્ગિકરણ

જન્મસ્થાન	સંખ્યા	ટકાવારી
સૌરાષ્ટ્ર	144	97.3 %
સૌરાષ્ટ્ર સિવાય	004	02.7 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.5 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી જન્મસ્થળ પ્રમાણે 144 (97.3%) સૌરાષ્ટ્ર અને 4(2.7%), સૌરાષ્ટ્ર સિવાય જન્મનું મુળસ્થાન ધરાવે છે.

VI શૈક્ષણિક લાયકાત પ્રમાણે વર્ગિકરણ :-

સંશોધકે પસંદ કરેલ નમૂનાનું શૈક્ષણિક લાયકાત પ્રમાણે વર્ગિકરણ ધ્યાને લઈ આંકડાકીય વિશ્લેષણ હાથ ધરેલ છે કારણ કે જેમ શૈક્ષણિક સ્તર ઉચ્ચ તેમ તત્વજ્ઞાનિય સમજણશક્તિ, વર્તન, આચરણ, વલણ, પરિપક્વતા વધુ જોવા મળે છે. માટે શૈક્ષણિક લાયકાતના ચલને ધ્યાનમાં લઈ વિશ્લેષણ કરેલ છે.

કોષ્ટક નં. 3.6

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું શૈક્ષણિક લાયકાત પ્રમાણે વર્ગિકરણ

શૈક્ષણિક સ્તર	સંખ્યા	ટકાવારી
સ્નાતકથી નીચે	62	41.9 %
સ્નાતક	66	44.6 %
અનુસ્નાતક	17	11.5 %
અન્ય	03	02.0 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.6 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી 62 (41.9%) વ્યક્તિ સ્નાતકથી નીચે, 66 (44.6%) વ્યક્તિ સ્નાતક, 17 (11.5%) વ્યક્તિ અનુસ્નાતક અને 3 (2%) વ્યક્તિ અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાતના સ્તરમાં વર્ગીકૃત જોવા મળે છે.

VII માસિક આવક પ્રમાણે વર્ગિકરણ :-

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું માસિક આવક પ્રમાણે વર્ગિકરણ ધ્યાને લઈ આંકડાકીય વિશ્લેષણ કરેલ હોય સંશોધકનું માનવું છે કે જેમ માસિક આવક એટલેકે કમાણીનું સ્તર વધુ તેમ સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનને આધારે સુખ-સંતોષ અને સંચાલકીય પ્રશ્નો હલ કરવા તરફનું વલણ વધુ હકારાત્મક હોઈ શકે માટે માસિક આવકના ચલને સંશોધન અર્થે ઉપયોગમાં લેવાયું છે.

કોષ્ટક નં. 3.7

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું માસિક આવક પ્રમાણે વર્ગિકરણ

માસિક આવક	સંખ્યા	ટકાવારી
રૂ. 5000 થી નીચે	31	20.9 %
રૂ. 5000 થી 10000	64	43.2 %
રૂ. 10000 થી 15000	21	14.2 %
રૂ. 15000 થી 20000	14	09.5 %
રૂ. 20000 થી વધુ	18	12.2 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં.3.7 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી 31 (20.9%) રૂ. 5000 થી નીચે, 64 (43.2%) રૂ. 5000 થી 10000 સુધી, 21(14.2%) રૂ. 10000 થી 15000 સુધી, 14(9.5%) રૂ. 15000 થી 20000 અને 18(12.2%) વ્યક્તિ રૂ. 20000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવે છે.

VIII ધંધાના પ્રકાર પ્રમાણે વર્ગીકરણ :-

સંશોધકે પસંદ કરેલ નમૂનાનું ધંધાના પ્રકાર આધારિત વિશ્લેષણ હાથ ધરેલ છે. સંશોધકનું માનવું છે કે જેમ ધંધાનો પ્રકાર બદલાય તેમ ધંધાકીય પ્રશ્નોની પરીભાષા અને સ્વરૂપ બદલાય તેમ સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન લક્ષી સમજણ અને ઉપયોગીતા બદલાય માટે પ્રસ્તુત અભ્યાસમાં ધંધાના પ્રકારનો ચલને ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યું છે.

કોષ્ટક નં. 3.8

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું ધંધાના પ્રકાર પ્રમાણે વર્ગીકરણ

ધંધાનો પ્રકાર	સંખ્યા	ટકાવારી
એકાંકી વેપારી	111	75.0 %
ભાગીદારી પેટી	023	15.5 %
કંપની	014	09.5 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.8 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી 111 (75%) એકાંકી વેપારી, 23(15.5%) ભાગીદારી પેટી અને 14 (9.5%) કંપની સ્વરૂપમાં ધંધાના પ્રકારની દ્રષ્ટિએ વર્ગીકૃત જોવા મળે છે.

IX વાર્ષિક ટર્ન ઓવર પ્રમાણે વર્ગીકરણ :-

સંશોધકે પ્રસ્તુત વાર્ષિક ટર્નઓવરના કલસ્ટરનો ઉપયોગ માહિતી એકત્રિતકરણ માટે અને આ ચલનો પ્રતિભાવ આપનારનું સહમતતાનું વલણ અને વિશ્લેષણ માટે ઉપયોગ કરેલ છે. સંશોધકનું માનવું છે કે વાર્ષિક ટર્નઓવરનું સ્તર બદલાતા પ્રતિભાવ આપનાર સંચાલકીય સમસ્યા હલ કરવા માટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતા વિશેનું વલણ જુદુ-જુદુ હોઈ શકે. માટે વાર્ષિક ટર્ન ઓવરના ચલનો ઉપયોગ વલણ માપન અને વિશ્લેષણ અર્થે કર્યો છે.

કોષ્ટક નં. 3.9

વાર્ષિક ટર્નઓવરની દ્રષ્ટિએ વર્ગિકરણ

વાર્ષિક ટર્નઓવર	સંખ્યા	ટકાવારી
રૂ. 1 લાખ થી નીચે	48	32.4 %
રૂ. 1 લાખ થી 2 લાખ સુધી	50	33.8 %
રૂ. 2 લાખ થી વધુ	50	33.8 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.9 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી 48 (32.4%) 1 લાખ થી નીચે, 50(33.8%) રૂ. 1 લાખ થી 2 લાખ સુધી અને 50 (33.8%) રૂ. 2 લાખ વધુ વાર્ષિક ટર્ન ઓવર ધરાવતા જોવા મળે છે.

X વૈવાહિક દરજ્જા પ્રમાણે વર્ગિકરણ :-

પસંદ કરાયેલ નમુનાનું વૈવાહિક દરજ્જા પ્રમાણે વર્ગિકરણ જોતા ખ્યાલ આવે છે કે કુલ 148 નમુના સંખ્યા પૈકી 141 પરિણિત છે. માટે વૈવાહિક દરજ્જાના ચલને વિશ્લેષણ અર્થે ધ્યાનમાં લીધેલ નથી.

કોષ્ટક નં. 3.10

પસંદ કરાયેલ નમુનાનું વૈવાહિક દરજ્જાની દ્રષ્ટિએ વર્ગિકરણ

વૈવાહિક દરજ્જો	સંખ્યા	ટકાવારી
પરિણિત	141	95.3 %
અપરિણિત	007	04.7 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.10 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી 141 (95.3%) વ્યક્તિ પરિણિત અને 7(4.7%), વ્યક્તિ અપરિણિત જોવા મળે છે.

XI વર્તમાન હોદ્દા પ્રમાણે વર્ગિકરણ :-

સંશોધકે પસંદ કરેલ નમુનાનું વર્તમાન હોદ્દાની દ્રષ્ટિએ વર્ગિકરણ કરી વિશ્લેષણ અર્થે આ ચલનો ઉપયોગ કરેલ છે. સંશોધકનું માનવું છે કે ધંધામાં હોદ્દાનું સ્તર બદલે, સ્થાન બદલે તો તત્વજ્ઞાનનું સમસ્યાલક્ષી અમલીકરણ અને સમજણ, વલણ બદલે, માટે પ્રસ્તુત ચલ વર્તમાન હોદ્દાને વિશ્લેષણ અર્થે ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલ છે.

કોષ્ટક નં. 3.11

પસંદ કરાયેલ નમૂનાનું વર્તમાન હોદ્દાની દ્રષ્ટિએ વર્ગિકરણ

વર્તમાન હોદ્દો	સંખ્યા	ટકાવારી
માલીક	100	67.6 %
ભાગીદાર	32	21.6 %
મેનેજર	09	06.1 %
અન્ય	07	04.7 %
કુલ	148	100 %

કોષ્ટક નં. 3.11 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી ધંધાના વર્તમાન હોદ્દાની દ્રષ્ટિએ 100 (67.6%) વ્યક્તિ ધંધાના માલીક, 32(21.6%) વ્યક્તિ ધંધામાં ભાગીદાર, 9 (6.1%) વ્યક્તિ મેનેજર અને 7(4.7%) વ્યક્તિ અન્ય વર્તમાન હોદ્દો ધરાવે છે.

પ્રકરણ-4 સ્વ-સંચાલન-આંકડાકીય વિશ્લેષણ

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
4.1	પ્રસ્તાવના.	241
4.2	સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત સંચાલનનું પુનઃઅર્થઘટન.	243
4.3	મૂલ્ય આધારિત વર્તણૂક. (Ethical Behaviour)	246
4.4	વય જૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિક આવક, ઘંઘાનો પ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર, વર્તમાન હોદ્દા આધારિત પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું આંકડાકીય વર્ગીકરણ દર્શાવતા કોષ્ટકો.(કોષ્ટક નં.4.1 થી 4.6)	250 થી 267
4.5	ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે આપેલ સહમતતાનું આંકડાકીય વિશ્લેષણ અને અર્થઘટના દર્શાવતું કોષ્ટક. (સ્કેલીંગને આધારે કોષ્ટક નં. 4.7)	268 થી 269

4.1 પ્રસ્તાવના :-

મેનેજર કુશળતાપૂર્વક ' સ્વ-સંચાલન ' દ્વારા સંચાલકિય આંટીઘુટીઓનું સમાધાન કરી શકે છે. ' સ્વ-સંચાલન ' એટલે પોતાનામાં રહેલી 'આત્મતત્વ' રૂપ આંતરિક શક્તિઓને ઓળખવી પોતાનામાં રહેલું શક્તિસ્વરૂપ ચેતન તત્વને ઓળખવું અને પોતે બ્રહ્મનો અંશ છે, પોતાનામાં અનંતગણી શક્તિઓ પડેલી છે અને તેનો સંચાલનની ધ્યેયસિદ્ધિ અર્થે ઉપયોગ શક્ય છે અશક્યને શક્ય બનાવવાની સામર્થી છે, આવી શ્રદ્ધા, નૈતિક હિંમત પરમાત્મ સ્વરૂપ શક્તિઓનો સ્વીકાર અને વિશ્વાસ હોય તો મેનેજર અન્યમાં એટલેકે પોતાની હાથ નીચેના માણસોને પ્રેરણા પૂરી પાડી શકે અને આવા ગુણોના વિકાસને આધારે સમસ્યાઓનું નિરાકરણ સહજતાથી લાવી શકે. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન એ માનવજાતને આચરણમાર્ગ સૂચવે છે. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા આચારશુદ્ધિ અને તેના દ્વારા વ્યવહાર વિવેક, વર્તન વિવેક અને માનવીના અંતિમ ધ્યેય સુધી પહોંચવાનું દિશાસૂચન કરે છે.

મેનેજર સ્વયં આચરણ દ્વારા અન્યમાં ઉદાહરણરૂપ બની સમૂહમાં રહેલી સુષુપ્ત શક્તિને ઓળખી અને રચનાત્મક માર્ગે તેનો કાર્યક્ષમ ઉપયોગ કરી અને કાર્ય સિદ્ધ કરે છે ધ્યેય સિદ્ધિ સુધી પહોંચે છે. અહીં પરમાત્માની ચેતન્ય સ્વરૂપ શક્તિના સ્વીકારની સાથે સ્થૂળતત્વ અને સૂક્ષ્મતત્વના વિવેકને પણ ' સ્વ-સંચાલન ' અર્થે પ્રાધાન્ય રાખી શકાય તેમ છે. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન પાંચ જ્ઞાનેન્દ્રિયો, પાંચ કર્મેન્દ્રિયો, ચાર અંતઃકરણના વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ દ્વારા સમસ્યાઓના સ્વરૂપને ઓળખી આસાનીથી હલ શોધી શકાશે. સ્થૂળ શરીરને સૂક્ષ્મતત્વો દ્વારા ક્રિયાન્વીત કરી શકાય છે માટે સ્થૂળશરીર કે જે પંચમહાભૂતનું બનેલું છે તેને ક્રિયાવિન્ત કરનાર સૂક્ષ્મ તત્વો (પાંચ જ્ઞાનેન્દ્રિયો, પાંચ કર્મેન્દ્રિયો, ચાર અંતઃકરણ) વધારે મહત્વના છે. અહીં મેનેજરની બાહ્ય દ્રષ્ટિ કરતાં આંતરિક દ્રષ્ટિ વધુ મહત્વની છે. જેના દ્વારા 'સ્વ-સંચાલન' થાય છે. આ વિવેક આંતરસૂઝ, કૌશલ્ય પ્રગટાવે છે. અને તેના દ્વારા જ સાધન, શક્તિ અને વ્યક્તિનું શ્રેષ્ઠ સંયોજન કરી ધ્યેય સિદ્ધિ શક્ય બને છે. આમ સ્વ-સંચાલનની પ્રક્રિયામાં સ્થૂળ અને સૂક્ષ્મ તત્વોનો વિવેક જરૂરી બને છે.

તદ્ઉપરાંત સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન વર્ણ વ્યવસ્થા અને પ્રકૃતિગત ગુણો (સત્ય, રજત અને તમસ)નું શ્રેષ્ઠ સંયોજન સૂચવે છે. શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞા અનુસાર જે કાર્યમાં જે વ્યક્તિ કુશળતા ધરાવતી હોય તે જ કાર્ય તેને સોંપવું એમ કહેવામાં આવ્યું છે. અહીં કહી શકાય કે વ્યક્તિમાં સત્ય, રજસ કે તમસ જે ગુણની પ્રધાનતા દેખાય તે અનુસાર કાર્ય સોંપવું જોઈએ જેથી વધુ કાર્યક્ષમતા પ્રાપ્ત થઈ શકે. આ સંયોજન મેનેજરને કાર્ય વહેંચણી સંદર્ભે વધુ ઉપયોગીતા આપશે. તેમજ કર્મ કરવું એ અનિવાર્ય ફરજ છે. દરેક કર્મ કે કાર્ય પૂર્ણ સમપર્ણભાવથી થાય, પૂર્ણ શક્તિથી થાય તે જોવાની મેનેજરની ફરજ છે, જે કાર્ય અસરકારતા વધારશે અને કાર્યક્ષમતામાં વધારો કરશે. શિક્ષાપત્રીના નિયમો પણ સારા આચરણ-વર્તન દ્વારા અન્યને પ્રેરણા આપવાનું કહે છે. જેમાં સમષ્ટિના હિતને જોવું, સર્વના કલ્યાણની ભાવના, કાર્ય સેવા અને ત્યાગની ભાવનાથી થાય તે જોવું. માનવીનું મૂળભૂત ઘ્યેય પરમ આનંદની પ્રાપ્તી, પ્રેમ અને કાળજીથી માનવીને દોરવણી, સામાજિક અને જૂથ પ્રયત્નોમાં આધ્યાત્મિક વલણ દરેક પોતાની ધર્મસ્વરૂપ ફરજ બજાવે, પંચવર્તમાનના પાલન દ્વારા ઉચ્ચ ચારિત્ર્ય નિર્માણ, લાંચ ન લેવી, અપશબ્દો ન બોલવા, સ્વ પ્રસંશા ન કરવી, હિંસા ન કરવી જેવી આચારમાર્ગની આજ્ઞાઓ, નાણાંકિય વ્યવહારના પ્રશ્નોના સમાધાન માટેની શ્રેષ્ઠ આજ્ઞાઓમાં આવક અનુસાર ખર્ચ કરવો, આવક-જાવકના વ્યવહારોની સારી રીતે નોંધ રાખવી, દેવું ચૂકવાય તો જાહેરમાં ચૂકવવું, અન્ય પાસેથી કામ લઈએ તો પૂરતું વળતર ચૂકવવું, સજ્જન વ્યક્તિઓ સાથે વ્યવહાર કરવા, લેતી-દેતીના વ્યવહારોમાં સાક્ષી સહિત લખાણ કરવું વગેરે મુખ્ય છે.

શિક્ષાપત્રીની ઉપર્યુક્ત આજ્ઞાઓ મેનેજરને ' સ્વ-સંચાલન ' ને મજબૂત બનાવવા, ઘ્યેયલક્ષીતા અર્પવા સક્ષમ બનાવે છે. ' સ્વ ' નું કુશળતા પૂર્વક સંચાલન શિક્ષાપત્રીના Code of Conduct સૂચવે છે. અહીં પરિસ્થિતિજન્ય વિવેક સૂચવાયો છે. કઈ પરિસ્થિતિમાં કઈ રીતે વર્તવું તેની આજ્ઞાઓ પણ શિક્ષાપત્રીમાં છે અને આ તત્વજ્ઞાનને કોઈ કાળ, સમય કે સ્થળના બંધનો નથી. આ તત્વજ્ઞાન મૂળભૂત સત્યોને રજૂ કરે છે.

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન શિક્ષાપત્રી અને વચનામૃતના માધ્યમથી રજૂ થયું છે અને વાસ્તવમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનનું દર્શન માનવજીવન કર્મ, જ્ઞાન, જવાબદારી, ફરજો, વ્યક્તિની ચૈતન્યશક્તિ અને તેનો પારંપરિક વિકાસ અંગે મૂળભૂત સ્વરૂપને સ્પષ્ટ કરે છે. આ તત્વજ્ઞાન ઈર્મ સંબંધી રજૂ થયું છે. પરંતુ માણસના વ્યવહાર, વર્તન અને વ્યવસ્થામાં જો તેનું સ્થાપન કરવામાં આવે, અપનાવવામાં આવે તો ઉપસ્થિત પરિસ્થિતિમાં વ્યક્તિ શું કરી શકે તેનું સૈદ્ધાંતિક અને વ્યવહારિક જ્ઞાન પ્રાપ્ત થાય છે જે સ્વ-સંચાલનમાં ઉપયોગી પૂરવાર થશે. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનનું સંદર્ભ આધારિત પૂનઃઅર્થઘટન સમાજ, જીવન, કુટુંબ, માનવીય લાગણીની સ્થિતિનું અને વ્યવસ્થિતિના નિર્ણયોનું પ્રતિપાદન આપે છે. જેથી મેનેજરને આ તત્વજ્ઞાન શુદ્ધ ' જ્ઞાનયોગ ' નો આધિભાવ કરાવી અન્ય પાસેથી કામ લેતી વખતે પોતાના મૂલ્ય સભર જીવન દ્વારા સ્વ-આચરણ દ્વારા, પૂર્ણ કાર્ય કુશળતા અર્પશે.

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન સંચાલકને મૂળ ધ્યેયને ધ્યાનમાં રાખી સમગ્ર એકમના કાર્યને તેની સાથે જોડાણ કરાવી, ઉપસ્થિત થતી સમસ્યાઓનું સમાધાન કરતી વખતે, માર્ગમાં આવતી સમસ્યાથી વિચલિત થયા વગર જૂથ પ્રયત્નોને અસરકારક બનાવી ' સ્થિતપ્રજ્ઞ ' બનાવી અને ધ્યેય સિદ્ધિ સુધી પહોંચાડે છે. આમ, ' સ્વ-સંચાલન ' દ્વારા સમૂહનું સંચાલન અસરકારક બની શકે છે.

4.2 સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત સંચાલનનું પૂનઃ અર્થઘટન:-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત સંચાલનનું સ્વ-સંચાલન અર્થે પૂનઃઅર્થઘટન કરવાનો સંશોધકનો પ્રયત્ન છે જેને નીચેના મુદ્દાઓ દ્વારા રજૂ કરી શકાય.

મૂળ ખ્યાલ	સંચાલકીય અર્થઘટન	સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત પૂનઃઅર્થઘટન
સંચાલનની વ્યાખ્યા	બીજા પાસેથી કામ લેવાની કળા.	સમૂહના હિતને ધ્યાનમાં રાખી સેવા અને સમર્પણ દ્વારા અન્ય પાસેથી કામમાં સહાયરૂપ થવાની પ્રક્રિયા.

નેતાગીરી	શ્રેષ્ઠ નેતાગીરી ધ્યેય સુધી પહોંચાડે છે.	કર્મચારીમાં રહેલ સૂક્ષ્મતત્વોને ઓળખી અને પ્રોત્સાહન આપી ધ્યેય સિદ્ધિ સુધી પહોંચાડે છે.
કાર્યશક્તિ	સ્થૂળ શરીરની શક્તિને પ્રાધાન્ય.	સ્થૂળ કરતા પણ સૂક્ષ્મશક્તિ / ચૈતન્ય શક્તિને પ્રાધાન્ય.
ઉત્પાદકતા	પ્લાન્ટ, મશીનરીની કાર્યક્ષમતા સાથે જોડાયેલ છે.	ઉત્પાદકતા માનવીની આંતરિક શક્તિના પૂર્ણ ઉપયોગ સાથે જોડાયેલ છે.
અભિપ્રેરણા	સંચાલનના સિદ્ધાંતો આધારિત કર્મચારીને અભિપ્રેરણા પૂરી પાડવામાં આવે છે. દા.ત. અબ્બાહમ એચ. માસ્લોનો જરૂરિયાતનો સિદ્ધાંત, હઝબર્ગનો ઢિપરિબળનો સિદ્ધાંત વગેરે.	પ્રકૃતિગત ગુણોને ધ્યાનમાં રાખી કર્મચારીને અભિપ્રેરણા પૂરી પાડવામાં આવે છે. દા.ત. વ્યક્તિની પ્રકૃતિ સત્વગુણ, રજસગુણ કે તમસગુણ છે તે જાણીને.
મૂળભૂત સાધન	અહીં માનવીનું મૂળ શરીર અને શક્તિ સંચાલન અર્થે સાધન તરીકે ઉપયોગમાં લેવાય છે.	અહીં મૂળ શરીર (સ્થૂળ) અને સૂક્ષ્મ શરીરના વિવેકને પ્રાધાન્ય આપી સંચાલન અર્થે ઉપયોગમાં લેવાય છે.
વ્યવસ્થાતંત્ર	ઉચ્ચ, મધ્ય અને તળ સપાટીએ વ્યવસ્થાતંત્રની રચના જરૂરી છે અને તે માટે કર્મચારીની ભરતી કરી કાર્યવહેંચણી, સત્તા ફરજો અને જવાબદારીની સોંપણી.	વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રકૃતિગત ગુણોના સંયોજન દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્રનીરચના કરી કાર્યવહેંચણી સત્તા, જવાબદારીની સોંપણી.

સ્વ-સંચાલન	સંચાલકિય ગુણોના વિકાસ દ્વારા સ્વ-સંચાલન.	શિક્ષાપત્રી દ્વારા પ્રાપ્ત મૂલ્યો (Ethics)ના સ્વ-આચરણ દ્વારા અન્યમાં એ ગુણોનું સ્થાપન કરી સ્વ-સંચાલન.
પરિણામ(દ્યેય)	નફો.	ઉચ્ચ માનવ સંબંધોની સ્થાપના, સર્વેનું કલ્યાણ, ગુણવત્તાનો ખ્યાલ અને તંદુરસ્ત જીવન વિચારણા દ્વારા ' સુખ-સંતોષ ' પ્રાપ્તી.
કાર્ય	વેતન પ્રાપ્ત કરવા કાર્ય કરવું	પૂર્ણ કુશળતાથી પૂર્ણ સમર્પણ ભાવથી સમષ્ટિના હિતને ખ્યાલમાં રાખી કાર્ય કરવું જરૂરી.
આચરણ / માનવવર્તન	આચરણ સ્વાર્થ વૃત્તિ પ્રેરિત.	આચરણ પંચ વર્તમાનના પાલન દ્વારા મૂલ્યો સભર અને લોકહિત પ્રેરિત.
નાણાકિય વ્યવહાર	જરૂરિયાત આધારિત.	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ આધારિત દા.ત. આવક મુજબ જ ખર્ચ, વ્યવહારોની નોંધ, કામ મુજબ નિર્ધારિત વળતર અને લેવડ-દેવડમાં સાક્ષી સહિત લખત વગેરે.
આયોજન	સંચાલન એકમના હેતુ આધારિત આયોજન જરૂરી.	આર્ષદ્રષ્ટિથી આયોજન, આંતરિક સદ્ગતતા અને માનસિક સદ્ગતતા દ્વારા વિકાસના હેતુ આધારિત આયોજન જરૂરી.

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત અર્થઘટન કરી મેનેજર પોતાનામાં સંચાલકિય કૌશલ્યનો વિકાસ કરે તો સંચાલકિય સમસ્યાઓનું સમાધાન સહેલાઈથી લાવી શકે તેમ છે કારણ કે પ્રસ્તુત તત્વજ્ઞાન જીંદગીની વાસ્તવિકતાઓ, મૂળભૂત સત્યોને રજૂ કરે છે. અને આ સામ્વત સત્યો વ્યવસ્થા સ્વરૂપમાં અપનાવાય તો ઉત્પાદન, ઉત્પાદકતા, કાર્યક્ષમતા અને આર્થિક અને માનસિક સદ્ગતતામાં વધારો થશે તેવો સંશોધકનો દ્રઢ વિશ્વાસ છે.

4.3 મૂલ્ય આધારિત વર્તણૂક :- (Ethical Behaviour)

મૂલ્ય (Ethics)આધારિત માનવિય વર્તન(Behaviour) અનેક સમસ્યાઓનું સમાધાન આપી શકે તેમ છે. સરદાર વલ્લભભાઈ પટેલ સહજાનંદ સ્વામીના આશ્રિત હતા તેઓના મતે " જે ભારત સહજાનંદસ્વામીની શિક્ષાપત્રી પ્રમાણે વર્તન કરવા માંડે તો પોલીસ ખાતાની કે પીનલ કોડની જરૂર ન પડે, સહજાનંદસ્વામીના શિક્ષાપત્રીના નિયમો ' ઈન્ડીયન પીનલ કોડ' ના નિયમો કરતા કેટલા બધા દરજ્જે વ્યવહારૂ અને સરળ તથા સર્વમાન્ય છે " (સંદર્ભ, 'શ્રી હરિવાક્યસારનું અમૃતપાન ' સ્વામી શ્રીવિરકત સ્વરૂપદાસ, સરદાર જી. રાજકોટ પાના નં. 70) અહીં Ethical Behaviour ના સંદર્ભમાં શિક્ષાપત્રી અને ફોજદારી ધારો (ઈન્ડીયન પીનલ કોડ અને શિક્ષાપત્રીમાં સામ્ય) રજૂ કરવામાં આવ્યું છે. જે સ્વામિનારાયણ તત્ત્વજ્ઞાનની ' વર્તણૂક ' સંદર્ભે સંચાલકીય ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે.

* શિક્ષાપત્રી અને ફોજદારી ધારો :-

* વૈવિધ્યપૂર્ણ ભિન્નતા :-

- (1) શિક્ષાપત્રીમાં નીતિ નિયમો પાળવા માટેની શિખામણ આપવામાં આવી છે. જ્યારે ભારતીય ફોજદારી કાયદાની કલમોના ભંગ બદલ શિક્ષા ફરમાવવામાં આવી છે.
- (2) શિક્ષાપત્રીનો આશય ગેરમાર્ગે જતા અટકાવવાનો છે. જ્યારે ભારતીય ફોજદારી કાયદાનો આશય ગેરમાર્ગે ગયેલાની સામે શિક્ષાત્મક પગલા ભરીને સુધારવાનો છે.
- (3) શિક્ષાપત્રીએ સત્શાસ્ત્રોનું હાર્દ છે. જ્યારે ભારતીય ફોજદારી કાયદો કેવળ કાનૂની પ્રક્રિયા છે.
- (4) શિક્ષાપત્રીમાં 212 શ્લોક સંગ્રહિત થયા છે. જ્યારે ભારતીય ફોજદારી કાયદામાં 511 કલમો કંડારાયેલી છે. ભારતીય ફોજદારી કાયદામાં ગુનાઓની કલમ 107 થી શરૂ થાય છે.
- (5) શિક્ષાપત્રીમાં સદાચારનો સંકેત છે જ્યારે ભારતીય ફોજદારી કાયદામાં દંડનો સંકેત છે.

પીનલ કોડ અને શિક્ષાપત્રીમાં સામ્ય

ઈ.પી.કો.નીકલમો	શિક્ષાપત્રીસ્લોકનં.	ગુનાનો પ્રકાર
107 થી 120	સ્લોક : 27	ગુનાઓમાં મદદ ન કરે.
121 થી 140	સ્લોક : 34	રાજ્ય વિરુદ્ધના ગુના ન કરે.
141 થી 160	સ્લોક : 201	તકરાર, બખેડો, હુલ્લડ ન કરે.
161 થી 171-I	સ્લોક : 26	વ્યવહારમાં લાંચ ન લે.
172 થી 263-A	સ્લોક : 34	રાજાના માણસ કે રાજાના ધર્મ વિરુદ્ધ, કાયદા વિરુદ્ધ ન જાય.
264 થી 267	સ્લોક : 152	મજૂર વગેરેને ધન-ધાન્ય દીધાનો કીધું. હોય તેટલું જ આપે. ઓછું ન આપે, એટલે જોખવામાં પણ ઓછું ન જોખે.
268 થી 278	સ્લોક : 32	લોકોની તંદુરસ્તીને નુકશાન કરે તેમ જાહેર જગ્યાએ ચૂંકી મળમૂત્ર કરી ગંદકી ન કરે.
279 થી 294	સ્લોક : 36	વિચાર્યા વિના તત્કાળ કોઈ ઉતાવળનું નુકશાનકારક કાર્ય ન કરે.
295 થી 298	સ્લોક : 21,23 25,29,84	કોઈપણ ધર્મની નિંદા તેમજ નુકશાન ન કરે.
299 થી 304A	સ્લોક : 11,13	મનુષ્યની હિંસા ન કરે.
305 થી 311	સ્લોક : 14	આત્મઘાત ન કરે.
312 થી 318	સ્લોક : 11,13	નાના, જન્મેલા, ન જન્મેલા, જીવ પ્રાણી માત્રની હિંસા ન કરે.
319 થી 358	સ્લોક : 11,13	કોઈને ઈજા ન કરે, તેમજ હુમલો ન કરે તેમજ કોઈને ખોટી રીતે રોકી હેરાન ન કરે એટલે કે હિંસા ન કરે.
359 થી 377	સ્લોક : 18	અપહરણ, વ્યાભિચાર, બળાત્કાર ન કરે
378 થી 404	સ્લોક : 17	ચોરી, લૂંટ ન કરે.
405 થી 409	સ્લોક : 37	વિશ્વાસઘાત ન કરે.
410 થી 414	સ્લોક : 17	ચોરીનો માલ પણ ન રાખે.

425 થી 440	શ્લોક : 75	જે જીવનું જેવી રીતે સન્માન કરવું ઘટે તેનું તેવી રીતે સન્માન કરે એટલે તેની સાથે તોફાન ન કરે.
441 થી 462	શ્લોક : 33	સ્થાનક ઘણિયાતુ હોય ને સ્થાનકને વિષે તેવા ઘણીને પૂછ્યાવિના દાખલ ન થાય.
463 થી 489-D	શ્લોક:143,146	લખાણમાં તેમજ વ્યવહારમાં ખોટું ન કરે.
490 થી 492	શ્લોક : 139	માતા, પિતા, ગુરૂ, રોગાતુર, એવા જે મનુષ્ય જેને આપણે કાયદેસર પાળવાના હોય તેને તરછોડી કાઢી ન મૂકે.
493 થી 498	શ્લોક : 18	વ્યાભિચાર ન કરે.
499 થી 509	શ્લોક : 20	કોઈને વિષે મિથ્યાપવાદ આરોપણ ન કરે. બદનક્ષી ન કરે.
510	શ્લોક : 15	દારૂ પીને જાહેર જગ્યાએ તોફાન ન કરે
511	શ્લોક : 27	જન્મટીપ અથવા બીજી કેદની શિક્ષાને પાત્ર ગુના કરવાની અથવા કરાવવાની કોશિશ કરવા માટેની શિક્ષા.

Source :- ' શિક્ષાપત્રીના સુકિતરત્નો ' સ્વામિનારાયણ અક્ષર પીઠ, અમદાવાદ.

પ્રસ્તુત પ્રકરણ સ્વ-સંચાલનની પ્રક્રિયાના આંકડાકીય વિશ્લેષણને રજૂ કરે છે. સંશોધક દ્વારા સ્વ-સંચાલન સંદર્ભે ઉદ્યોગકર્તાઓને પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં 1 થી 11 વિધાનો પૂછવામાં આવેલા.

સ્વામિનારાયણ આચાર સંહિતાનું પાલન, ઈન્દ્રિયોનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ, ગેરસમજણ વાદ-વિવાદ, ઈર્ષા દૂર કરવી, ખાન-પાનની આદતોને જાળવવી, નાણાંકીય વ્યવહારોમાં શિક્ષાપત્રીના વ્યવહારોની પારદર્શિતા અને આવક-જવકની નોંધ, ખર્ચ, દેવું જાહેર કરીને ચૂકવવાની આજ્ઞા, કર્મચારીને યોગ્ય વળતર, અપશબ્દ, સ્વ-પ્રશંસા અને હિંસાથી દૂર રહેવાની આજ્ઞા અને

ઉપલબ્ધ સાધનો સમાજને ઉપયોગી બને અને તે મુજબ વર્તનને લગતા તત્વજ્ઞાન આધારિત આચરણ માર્ગમાં ઉપયોગી વર્તણૂંક પ્રત્યે સાવધાની રખાવનાર શિક્ષાપત્રીના નિયમો આધારિત વિધાનો ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂછવામાં આવેલા. જે અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવાનો સંશોધકનો પ્રયાસ છે. ઉદ્યોગકર્તાઓની વ્યક્તિગત મુલાકાત લઈ અને પ્રસ્તુત સંશોધનનો હેતુ સ્પષ્ટ કરી અને સંચાલકીય સમસ્યાઓ અને તેના તત્વજ્ઞાન સંબંધી ઉકેલ અંગે માહિતી એકત્ર કરેલ છે. જ્યાં ન સમજાય ત્યાં ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂર્ણ સમજણ આપી અને પ્રશ્નાવલીની પૂર્તી કરાવેલ છે.

સ્વ-સંચાલન અંગે માહિતી એકત્રીત કરતી વખતે સંશોધકે ઉદ્યોગકર્તાઓનું અલગ અલગ વયજૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિક આવક, ધંધાનો પ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર અને ધંધામાં વર્તમાન હોદ્દો (પ્રાથમિક માહિતી)એ છ ચલોને આધારે સ્વ-સંચાલનની સમસ્યા સંદર્ભે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ સંદર્ભે ઉદ્યોગકર્તાઓની સહમતતાના વલણને આધારે અભિપ્રાય કેવો છે ? તે જાણવા માટે દરેક વિગતવાર ભરાયેલી પ્રશ્નાવલીનું ટેલ્યુલેશન કર્યા બાદ સ્કેલીંગ કરી અર્થઘટન કરવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે. અહીં FIVE POINT SCALE ને આધારે વિશ્લેષણ કરી અર્થઘટન કરે છે. જેમાં સ્કેલ 5, 4, 3, 2, 1 અનુક્રમે સંપૂર્ણ સહમત, થોડા સહમત, સહમત, થોડા અસહમત, અને સંપૂર્ણ અસહમતનું વલણ દર્શાવે છે. જેને નીચેના કોષ્ટક દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલ છે. દરેક કોષ્ટકને અંતે તેનું અર્થઘટન દર્શાવેલ છે. અને અંતિમ કોષ્ટક સ્કેલિંગ દ્વારા અર્થઘટનને સ્પષ્ટ કરે છે.

કોષ્ટક 4.1

વયજૂથ અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત					થોડા સહમત				
		વય જૂથ					વય જૂથ				
		20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	હું મારા વ્યક્તિગત જીવનમાં નીતિમતા જાળવવા સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયની ફિલોસોફીનું પાલન કરું છું.	20	31	52	23	08	01	02	02	00	00
2	હું આંખ,કાન,જીભ ઇન્દ્રિયોનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ કરું છું.	15	24	45	19	08	02	05	07	02	00
3	હું ગેરસમજણ, વાદ-વિવાદ, ઈર્ષા, થાય તો તાત્કાલિક દૂર કરું છું.	14	25	43	14	07	03	07	03	04	01
4	હું ખાન-પાનની આદતોને વ્યવસ્થિત રીતે જાળવું છું.	16	24	43	19	08	02	05	07	01	00
5	હું મારા નાણાંકીય વ્યવહારોમાં લખત-સમજણ,જમીન ન થવાની શિખ,લાંચ ન લેવી, કોઈની ખાનગીવાત જાહેર ન કરવી વગેરે આદતોનું પાલન કરું છું.	17	27	47	20	07	02	05	02	01	00
6	હું આવક-જાવકની નોંધ રાખું છું.	18	30	45	17	07	01	03	05	01	00
7	હું આવક અનુસાર ખર્ચ કરું છું.	16	28	45	14	07	01	06	05	05	00
8	હું દેવું જાહેરમાં ચૂકવું છું.	15	28	44	13	06	02	02	06	04	01
9	હું કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે વળતર આપું છું.	20	31	48	22	07	00	02	00	00	00
10	હું અપશબ્દ,સ્વ-પ્રસંશા,હિંસા વગેરેથી દૂર રહું છું.	19	30	51	20	08	00	02	03	02	00
11	મારા સાધનો સમાજને ઉપલબ્ધ બને એ સમજુ છું અને એ અનુસાર વર્તન કરું છું.	16	23	43	17	05	02	04	08	01	01
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	186	301	506	198	78	16	43	48	21	03
	ટકાવારી	14.7	23.7	39.9	15.6	6.1	12.2	32.8	36.6	16.0	2.3
	કુલ	1269					131				

ક્રમ	સહમત					થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	વય જૂથ					વય જૂથ					વય જૂથ				
	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	00	04	04	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
2	04	08	06	03	00	00	00	00	00	00	00	00	01	00	00
3	03	03	10	05	00	01	02	01	01	00	00	00	01	00	00
4	01	06	05	04	00	02	01	02	00	00	00	01	00	00	00
5	02	05	08	03	01	00	00	01	00	00	00	00	00	00	00
6	02	04	08	05	01	00	00	00	00	00	00	00	00	01	00
7	01	02	07	03	01	03	01	01	01	00	00	00	00	01	00
8	03	06	06	05	00	01	00	02	00	00	00	01	00	02	00
9	01	04	09	02	01	00	00	01	00	00	00	00	00	00	01
10	02	05	04	01	00	00	00	00	01	00	00	00	00	00	00
11	02	07	05	06	00	00	02	01	00	02	01	01	01	00	00
	21	54	72	38	04	07	06	09	03	02	01	03	03	04	01
	11.1	28.6	38.1	20.1	2.11	25.9	22.2	33.3	11.1	7.41	8.33	25.0	25.0	33.3	8.33
	189					27					12				

કોષ્ટક નં. 4.1 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ વયજૂથ ધરાવતા રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં કુલ 1 થી 11 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેની વયજૂથ પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 4.1 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 20 થી 30 ના જૂથમાં 21, 30 થી 40 ના જૂથમાં 37, 40 થી 50 ના જૂથમાં 58, 50 થી 60 ના જૂથમાં 24, અને 60 થી 70 ના જૂથમાં 08 વર્ગીકૃત જોવા મળે છે તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1269 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 131 મંતવ્યો થોડા સહમત, 189 મંતવ્યો સહમત, 27 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 12 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1269 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 186 મંતવ્યો 20 થી 30 ના જૂથ પાસેથી, 301 મંતવ્યો 30 થી 40 ના જૂથ પાસેથી, 506 મંતવ્યો 40 થી 50 ના જૂથ પાસેથી, 198 મંતવ્યો 50 થી 60 ના જૂથ પાસેથી અને 78 મંતવ્યો, 60 થી 70 ના વયજૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી 40 થી 50 નું વયજૂથ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી સૌથી વધુ 506 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 4.2

શૈક્ષણિક લાયકાત અનુસાર પ્રાથમ મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત			
		શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત			
		સ્નાતક શીનીય	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	સ્નાતક શીનીય	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય
1	હું મારા વ્યક્તિગત જીવનમાં નીતિમતા જાળવવા સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયની ફિલોસોફીનું પાલન કરું છું.	59	57	15	03	00	05	00	00
2	હું આંખ, કાન, જીભ ઇન્દ્રિયોનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ કરું છું.	47	50	12	02	08	05	03	00
3	હું ગેરસમજણ, વાદ-વિવાદ, ઈર્ષા, થાય તો તાત્કાલિક દૂર કરું છું.	45	43	13	02	05	10	02	01
4	હું ખાન-પાનની આદતોને વ્યવસ્થિત રીતે જાળવું છું.	47	47	14	02	04	08	02	01
5	હું મારા નાણાંકીય વ્યવહારોમાં લખત-સમજણ, જમીન ન થવાની શિખ, લાંચ ન લેવી, કોઈની ખાનગીવાત જાહેર ન કરવી વગેરે આદતોનું પાલન કરું છું.	49	54	12	03	04	04	02	00
6	હું આવક-જાવકની નોંધ રાખું છું.	49	51	14	03	05	03	02	00
7	હું આવક અનુસાર ખર્ચ કરું છું.	44	48	15	03	08	09	00	00
8	હું દેવું જાહેરમાં ચૂકવું છું.	44	45	15	02	08	06	01	00
9	હું કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે વળતર આપું છું.	55	57	13	03	00	02	00	00
10	હું અપશબ્દ, સ્વ-પ્રસંશા, હિંસા વગેરેથી દૂર રહું છું.	53	56	16	03	02	05	00	00
11	મારા સાધનો સમાજને ઉપલબ્ધ બને એ સમજું છું અને એ અનુસાર વર્તન કરું છું.	42	48	11	03	06	08	02	00
	કુલ પ્રાથમ મંતવ્યો	534	556	150	29	50	65	14	02
	ટકાવારી	42.0	43.8	11.8	2.27	38.2	49.6	10.7	1.5
	કુલ	1269				131			

ક્રમ	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત			
	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય
1	03	04	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00
2	07	11	02	01	00	00	00	00	00	00	00	00
3	10	09	02	00	01	04	00	00	01	00	00	00
4	09	06	01	00	02	03	00	00	00	02	00	00
5	08	08	03	00	01	00	00	00	00	00	00	00
6	08	11	01	00	00	00	00	00	00	01	00	00
7	06	06	02	00	03	03	00	00	01	00	00	00
8	08	11	00	01	00	02	01	00	02	02	00	00
9	06	07	04	00	01	00	00	00	00	00	00	00
10	06	05	01	00	01	00	00	00	00	00	00	00
11	10	08	02	00	03	01	01	00	01	01	01	00
	81	86	20	02	12	13	02	00	05	06	01	00
	42.9	45.5	10.6	1.1	44.4	48.1	07.4	0.00	41.7	50.0	08.3	0.00
	189				27				12			

કોષ્ટક નં. 4.2 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 11 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેની શૈક્ષણિક લાયકાતના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 4.2 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 62 સ્નાતકથી નીચે, 66 સ્નાતક, અને 17 અનુસ્નાતક અને 3 અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1269 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 131 મંતવ્યો થોડા સહમત, 189 મંતવ્યો સહમત, 27 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 12 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1269 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 534 મંતવ્યો સ્નાતકથી નીચે, 556 મંતવ્યો સ્નાતક, 150 મંતવ્યો અનુસ્નાતક, અને 29 મંતવ્યો અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાતનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી સ્નાતક સુધીનું શૈક્ષણિકસ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 556 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 4.3

માસિક આવક અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત					થોડા સહમત				
		માસિક આવક					માસિક આવક				
		5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ
1	હું મારા વ્યક્તિગત જીવનમાં નીતિમતા જાળવવા સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયની ફિલોસોફીનું પાલન કરું છું.	28	57	20	11	18	00	04	00	01	00
2	હું આંખ,કાન,જીભ ઇન્દ્રિયોનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ કરું છું.	21	53	17	08	12	04	06	01	03	02
3	હું ગેરસમજણ, વાદ-વિવાદ, ઈર્ષા, થાય તો તાત્કાલિક દૂર કરું છું.	25	42	14	09	13	02	06	04	03	03
4	હું ખાન-પાનની આદતોને વ્યવસ્થિત રીતે જાળવું છું.	23	43	15	12	17	05	04	04	01	01
5	હું મારા નાણાંકીય વ્યવહારોમાં લખત-સમજણ,જમીન ન થવાની શિખ,લાંચ ન લેવી, કોઈની ખાનગીવાત જાહેર ન કરવી વગેરે આદતોનું પાલન કરું છું.	29	47	16	12	14	00	06	02	01	01
6	હું આવક-જાવકની નોંધ રાખું છું.	26	49	18	11	13	01	06	01	00	02
7	હું આવક અનુસાર ખર્ચ કરૂં છું.	27	47	14	09	13	03	06	03	02	03
8	હું દેવું જાહેરમાં ચૂકવું છું.	24	46	18	08	10	03	06	01	03	02
9	હું કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે વળતર આપું છું.	28	57	18	10	15	00	01	00	00	01
10	હું અપશબ્દ,સ્વ-પ્રસંશા,હિંસા વગેરેથી દૂર રહું છું.	27	55	19	12	15	00	06	00	01	00
11	મારા સાધનો સમાજને ઉપલબ્ધ બને એ સમજુ છું અને એ અનુસાર વર્તન કરૂં છું.	26	42	15	10	11	02	07	03	03	01
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	284	538	184	112	151	20	58	19	18	16
	ટકાવારી	22.4	42.4	14.5	8.83	11.9	15.3	44.3	14.5	13.7	12.4
	કુલ	1269					131				

ક્રમ	સહમત					થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	માસિક આવક					માસિક આવક					માસિક આવક				
	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ
1	03	03	01	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
2	06	05	03	03	04	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
3	03	11	03	02	02	01	04	00	00	00	00	01	00	00	00
4	02	12	01	01	00	01	03	01	00	00	00	02	00	00	00
5	02	10	03	01	03	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00
6	03	09	02	03	03	00	00	00	00	00	01	00	00	00	00
7	00	06	03	03	02	01	04	01	00	00	00	01	00	00	00
8	03	09	01	01	06	00	01	01	01	00	01	02	00	01	00
9	03	05	03	04	02	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00
10	04	02	02	01	03	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00
11	01	10	03	01	05	02	02	00	00	01	00	03	00	00	00
	30	82	25	22	30	05	17	03	01	01	02	09	00	01	00
	15.9	43.4	1.32	11.6	15.9	18.5	63.0	11.1	3.70	3.70	16.7	75.0	00.0	8.33	0.00
	189					27					12				

કોષ્ટક નં. 4.3 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ માસિક આવકના સ્તર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 11 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેની માસિક આવકના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 4.3 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 31 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી નીચે, 64 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 સુધીની, અને 21 વ્યક્તિ રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 સુધીની, 14 વ્યક્તિ રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 સુધીની, 18 વ્યક્તિ રૂ. 20000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા જૂથમાં વર્ગિકૃત જોવા મળે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1269 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 131 મંતવ્યો થોડા સહમત, 189 મંતવ્યો સહમત, 27 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 12 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1269 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 284 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી નીચેની માસિક આવકના જૂથ પાસેથી, 538 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ના જૂથ પાસેથી, 184 મંતવ્યો રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 ની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી, 112 મંતવ્યો રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 ના જૂથ પાસેથી અને 151 મંતવ્યો રૂ. 20000 થી વધુની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ની માસિક આવકનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 538 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 4.4

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		ઘંધાનો પ્રકાર			ઘંધાનો પ્રકાર		
		એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની
1	હું મારા વ્યક્તિગત જીવનમાં નીતિમતા જાળવવા સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયની ફિલોસોફીનું પાલન કરું છું.	103	19	12	02	01	02
2	હું આંખ, કાન, જીભ ઇન્દ્રિયોનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ કરું છું.	85	15	11	12	03	01
3	હું ગેરસમજણ, વાદ-વિવાદ, ઈર્ષા, થાય તો તાત્કાલિક દૂર કરું છું.	76	15	12	13	05	00
4	હું ખાન-પાનની આદતોને વ્યવસ્થિત રીતે જાળવું છું.	86	13	11	08	05	02
5	હું મારા નાણાંકીય વ્યવહારોમાં લખત-સમજણ, જમીન ન થવાની શિખ, લાંચ ન લેવી, કોઈની ખાનગીવાત જાહેર ન કરવી વગેરે આદતોનું પાલન કરું છું.	90	15	13	04	06	00
6	હું આવક-જાવકની નોંધ રાખું છું.	88	17	12	08	02	00
7	હું આવક અનુસાર ખર્ચ કરું છું.	82	18	10	13	02	02
8	હું દેવું જાહેરમાં ચૂકવું છું.	78	18	10	14	01	00
9	હું કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે વળતર આપું છું.	99	18	11	01	01	00
10	હું અપશબ્દ, સ્વ-પ્રસંશા, હિંસા વગેરેથી દૂર રહું છું.	99	17	12	05	02	00
11	મારા સાધનો સમાજને ઉપલબ્ધ બને એ સમજુ છું અને એ અનુસાર વર્તન કરું છું.	81	16	07	11	04	01
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	967	181	121	91	32	08
	ટકાવારી	76.2	14.3	9.53	69.5	24.4	6.11
	કુલ		1269			131	

ક્રમ	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર		
	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની
1	06	03	00	00	00	00	00	00	00
2	14	05	02	00	00	00	00	00	00
3	16	03	02	05	00	00	01	00	00
4	12	03	01	04	01	00	01	01	00
5	16	02	01	01	00	00	00	00	00
6	14	04	02	00	00	00	01	00	00
7	11	01	02	04	02	00	01	00	00
8	14	02	04	01	02	00	04	00	00
9	10	04	03	01	00	00	00	00	00
10	06	04	02	01	00	00	00	00	00
11	12	03	05	04	00	01	03	00	00
	131	34	24	21	05	01	11	01	00
	69.3	18.1	12.7	77.8	18.5	3.70	91.7	8.30	0.00
	189			27			12		

કોષ્ટક નં. 4.4 નું વિશ્લેષણ

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 11 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેની નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 4.4 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 111 એકાંકી વેપારી, 23 ભાગીદારી પેઢી અને 14 કંપનીનો સમાવેશ થાય છે. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1269 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 131 મંતવ્યો થોડા સહમત, 189 મંતવ્યો સહમત, 27 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 12 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામીનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1269 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 967 મંતવ્યો એકાંકી વેપારી, 181 મંતવ્યો ભાગીદારી પેઢી, 121 મંતવ્યો કંપની સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી એકાંકી વેપારી સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 967 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 4.5

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર		
		1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	હું મારા વ્યક્તિગત જીવનમાં નીતિમતા જાળવવા સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયની ફિલોસોફીનું પાલન કરું છું.	45	45	44	01	00	04
2	હું આંખ, કાન, જીભ ઇન્દ્રિયોનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ કરું છું.	36	40	35	04	06	06
3	હું ગેરસમજણ, વાદ-વિવાદ, ઈર્ષા, થાય તો તાત્કાલિક દૂર કરું છું.	36	31	36	03	07	08
4	હું ખાન-પાનની આદતોને વ્યવસ્થિત રીતે જાળવું છું.	34	36	40	06	04	05
5	હું મારા નાણાંકીય વ્યવહારોમાં લખત-સમજણ, જમીન ન થવાની શિખ, લાંચ ન લેવી, કોઈની ખાનગીવાત જાહેર ન કરવી વગેરે આદતોનું પાલન કરું છું.	39	40	39	01	05	04
6	હું આવક-ખર્ચની નોંધ રાખું છું.	36	43	38	04	02	04
7	હું આવક અનુસાર ખર્ચ કરું છું.	35	38	37	04	04	09
8	હું દેવું જાહેરમાં ચૂકવું છું.	39	36	31	02	07	06
9	હું કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે વળતર આપું છું.	41	43	44	00	01	01
10	હું અપશબ્દ, સ્વ-પ્રસંશા, હિંસા વગેરેથી દૂર રહું છું.	44	47	37	00	03	04
11	મારા સાધનો સમાજને ઉપલબ્ધ બને એ સમજું છું અને એ અનુસાર વર્તન કરું છું.	34	36	34	04	06	06
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	419	435	415	29	45	57
	ટકાવારી	33.0	34.3	32.7	22.1	34.4	43.5
	કુલ		1269			131	

ક્રમ	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર		
	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	02	05	02	00	00	00	00	00	00
2	08	04	09	00	00	00	00	00	00
3	07	09	05	02	02	01	00	01	00
4	05	07	04	03	02	00	00	01	01
5	07	05	07	01	00	00	00	00	00
6	07	05	08	00	00	00	01	00	00
7	06	06	02	03	01	02	00	01	00
8	04	05	11	01	01	01	02	01	01
9	07	05	05	00	01	00	00	00	00
10	04	00	08	00	00	01	00	00	00
11	05	06	09	02	02	01	03	00	00
	62	57	70	12	09	06	06	04	02
	32.8	30.2	37.0	44.4	33.3	22.2	50.0	33.3	16.7
	189			27			12		

કોષ્ટક નં. 4.5 નું વિશ્લેષણ

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 11 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેનું વાર્ષિક ટર્નઓવર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 4.5 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 48 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી નીચે, 50 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી 2 લાખ સુધી અને 50 વ્યક્તિ રૂ. 2 લાખથી ઉપરનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1269 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 131 મંતવ્યો થોડા સહમત, 189 મંતવ્યો સહમત, 27 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 12 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામીનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1269 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 419 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી નીચેના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 435 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી રૂ. 200000 ના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 415 મંતવ્યો રૂ. 200000 થી વધુનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 100000 થી રૂ. 200000 નું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 435 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 4.6

વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત			
		વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો			
		માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	હું મારા વ્યક્તિગત જીવનમાં નીતિમતા જાળવવા સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયની ફિલોસોફીનું પાલન કરું છું.	94	27	07	06	01	02	02	00
2	હું આંખ,કાન,જીભ ઇન્દ્રિયોનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ કરું છું.	78	22	07	04	10	04	01	01
3	હું ગેરસમજણ, વાદ-વિવાદ, ઈર્ષા, થાય તો તાત્કાલિક દૂર કરું છું.	74	19	05	05	09	07	01	01
4	હું ખાન-પાનની આદતોને વ્યવસ્થિત રીતે જાળવું છું.	77	21	08	04	09	05	00	01
5	હું મારા નાણાંકીય વ્યવહારોમાં લખત-સમજણ,જમીન ન થવાની શિખ,લાંચ ન લેવી, કોઈની ખાનગીવાત જાહેર ન કરવી વગેરે આદતોનું પાલન કરું છું.	81	23	08	06	02	07	00	01
6	હું આવક-જાવકની નોંધ રાખું છું.	80	24	08	05	07	02	00	01
7	હું આવક અનુસાર ખર્ચ કરું છું.	75	21	08	06	11	06	00	00
8	હું દેવું જાહેરમાં ચૂકવું છું.	74	22	04	06	10	03	01	01
9	હું કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે વળતર આપું છું.	90	24	08	06	01	01	00	00
10	હું અપશબ્દ,સ્વ-પ્રસંશા,હિંસા વગેરેથી દૂર રહું છું.	90	23	09	06	03	03	00	01
11	મારા સાધનો સમાજને ઉપલબ્ધ બને એ સમજુ છું અને એ અનુસાર વર્તન કરું છું.	73	20	05	06	08	06	02	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	886	246	077	60	71	46	07	07
	ટકાવારી	69.8	19.4	6.10	4.70	54.2	35.2	5.3	5.3
	કુલ	1269				131			

ક્રમ	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો			
	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	05	03	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00
2	12	06	01	02	00	00	00	00	00	00	00	00
3	12	06	02	01	04	00	01	00	01	00	00	00
4	11	03	01	01	02	02	00	01	01	01	00	00
5	16	02	01	00	01	00	00	00	00	00	00	00
6	12	06	01	01	00	00	00	00	01	00	00	00
7	09	03	01	01	04	02	00	00	01	00	00	00
8	12	05	03	00	01	02	00	00	03	00	01	00
9	09	07	01	00	00	00	00	01	00	00	00	00
10	06	06	00	00	01	00	00	00	00	00	00	00
11	12	06	01	01	04	00	01	00	03	00	00	00
	116	53	12	08	17	06	02	02	10	01	01	00
	61.4	28.0	6.35	4.23	62.9	22.2	7.40	7.40	83.4	8.30	8.30	0.00
	189				27				12			

કોષ્ટક નં. 4.6 નું વિશ્લેષણ

ઘંધામાં વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 11 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેના વર્તમાન હોદ્દા પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 4.6 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 100 ઘંધાના માલિક, 32 ભાગીદાર, 9 મેનેજર અને 7 અન્ય હોદ્દો ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1269 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 131 મંતવ્યો થોડા સહમત, 189 મંતવ્યો સહમત, 27 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 12 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1269 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 886 મંતવ્યો ઘંધાના માલિક, 246 મંતવ્યો ભાગીદાર, 77 મંતવ્યો મેનેજર અને 60 મંતવ્યો અન્ય વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી ઘંધાના માલિક તરીકેનો વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી તરફથી સૌથી વધુ 886 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 4.7

**ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલના વિધાનો
અંગે સહમતતાનું વિશ્લેષણ દર્શાવતું કોષ્ટક**

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ	થોડા	સહમત	થોડા	સંપૂર્ણ
		સહમત	સહમત		અસહમત	અસહમત
1	હું મારા વ્યક્તિગત જીવનમાં નીતિમતા જાળવવા સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયની ફિલોસોફીનું પાલન કરું છું.	134	05	09	00	00
2	હું આંખ, કાન, જીભ ઇન્દ્રિયોનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ કરું છું.	111	16	21	00	00
3	હું ગેરસમજણ, વાદ-વિવાદ, ઈર્ષા, થાય તો તાત્કાલિક દૂર કરું છું.	103	18	21	05	01
4	હું ખાન-પાનની આદતોને વ્યવસ્થિત રીતે જાળવું છું.	110	15	16	05	02
5	હું મારા નાણાંકીય વ્યવહારોમાં લખત-સમજણ, જમીન ન થવાની શિખ, લાંચ ન લેવી, કોઈની ખાનગીવાત જાહેર ન કરવી વગેરે આદતોનું પાલન કરું છું.	118	10	19	01	00
6	હું આવક-જાવકની નોંધ રાખું છું.	117	10	20	00	01
7	હું આવક અનુસાર ખર્ચ કરું છું.	110	17	14	06	01
8	હું દેવું જાહેરમાં ચૂકવું છું.	106	15	20	03	04
9	હું કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે વળતર આપું છું.	128	02	17	01	00
10	હું અપશબ્દ, સ્વ-પ્રસંશા, હિંસા વગેરેથી દૂર રહું છું.	128	07	12	01	00
11	મારા સાધનો સમાજને ઉપલબ્ધ બને એ સમજું છું અને એ અનુસાર વર્તન કરું છું.	104	16	20	05	03
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	1269	131	189	27	12
	સરેરાશ	115.36	11.91	17.18	2.45	1.09
	નજીકની સરેરાશ	115	12	17	2	1
	સ્કેલ	5	4	3	2	1
	સરેરાશ X સ્કેલ	575	48	51	4	1

$$\text{પરિણામ} = \frac{679}{147} = 4.62 \text{ એવરેજ} = 5 \text{ રાઉન્ડ એવરેજ}$$

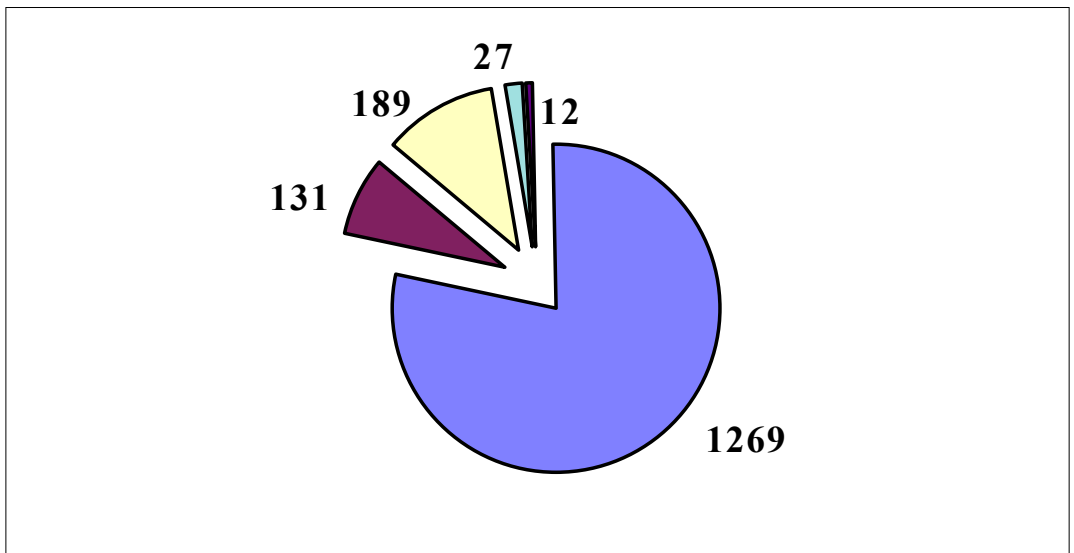
કોષ્ટક નં. 4.7 નું વિશ્લેષણ

ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલના વિધાનો અંગે આપેલ સમહતતાનું વિશ્લેષણ કોષ્ટક નં. 4.7 માં દર્શાવવામાં આવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 રીસ્પોન્ડન્ટ પૈકી પ્રથમ વિધાન સાથે 134 વ્યક્તિ સંપૂર્ણ સહમત, 5 વ્યક્તિઓ થોડા સહમત, 9 વ્યક્તિ સહમત અને થોડા અને સંપૂર્ણ અસહમત એક પણ વ્યક્તિ નથી તે મુજબ ક્રમશઃ દરેક વિધાન લેતા તેની કુલ વલણની સરેરાશ ક્રમશઃ 5, 4, 3, 2, 1 ના સ્કેલ વડે ગુણી સહમતતાનું પરિણામ પ્રાપ્ત કરેલ છે. સહમતતાનું વલણ તપાસતા એવરેજ 4.62 આવે છે જે 5 ના સ્કેલની નજીક છે. એટલેકે સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન સમાધાનકારક ભૂમિકા પૂરી પાડી તેની સંચાલકીય ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે અને પરિણામ 5 ના સ્કેલની નજીકનું છે, જે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન અપનાવી બિઝનેસ કરતાં સંચાલકો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્વ-સંચાલનના ઉકેલ અંગે સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે.

કોષ્ટક નં. 4.7 ના કુલપાપ્ય મંતવ્યોની ગ્રાફ દ્વારા રજૂઆત :

સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે 1269 સંપૂર્ણ સહમત, 131 થોડા સહમત, 189 સહમત, 27 થોડા અસહમત અને 12 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે જે નીચેના ગ્રાફ દ્વારા જોઈ શકાય છે.



પ્રકરણ-5 સ્ટ્રેસ સંચાલન - આંકડાકીય વિશ્લેષણ

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
5.1	પ્રસ્તાવના.	271
5.2	સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત સ્ટ્રેસ સંચાલનનું પુનઃઅર્થઘટન.	273
5.3	વયજૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિકઆવક, ધંધાનોપ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર, વર્તમાન હોદ્દા આધારિત પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું આંકડાકીય વર્ગીકરણ દર્શાવતા કોષ્ટકો. (કોષ્ટક નં.5.1 થી 5.6)	276 થી 293
5.4	ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા સ્ટ્રેસ સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે આપેલ સહમતતાનું આંકડાકીય વિશ્લેષણ અને અર્થઘટન દર્શાવતું કોષ્ટક. (સ્કેલીંગને આધારે કોષ્ટક નં. 5.7)	294 થી 295

5.1 પ્રસ્તાવના :-

મેનેજર સંચાલન કરતી વખતે જુદી-જુદી ભૂમિકાઓનો અદા કરી કાર્યસિદ્ધિ તરફ આગળ વધે છે ત્યારે એક પ્રકારના તનાવ નો સામનો કરે છે. એક લાગણીની અસ્પષ્ટસ્થિતિ કે જેમાં મેનેજર સતત અનિશ્ચિતતા અને અને પડકારની અનુભૂતિ કરે છે. નિશ્ચિત ઘ્યેય સુધી પહોંચવા માટે ભારે માનસિક દબાણનો સામનો કરે છે. ઉપસ્થિતિ સ્થિતિ કે વાતાવરણ જોડે સમાયોજન સાધતા હતાશા, સંઘર્ષ અને દબાણનો સામનો કરે છે. જે સ્ટ્રેસ સાથે અનુકૂલન સાધી તેનું યોગ્ય સંચાલન કરવામાં આવે સ્ટ્રેસ ન વધે તેવા માર્ગો વિચારવામાં આવે તો મેનેજરનું શારીરિક અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય જળવાઈ રહે છે. જેની સીધી સાનુકૂળ અસર સંચાલન પર પડે છે. તેની સંચાલકીય કાર્યક્ષમતા વધે છે. માનસિક સમતૂલા દ્વારા સમસ્યા કે પડકારોનો સામનો આસાનીથી કરી શકે છે.

આધુનિકયુગમાં માનવીએ યંત્રની જેમ કાર્ય કરવું પડે છે. ઉચ્ચ જીવનધોરણ અને ઉચ્ચ લક્ષ્યાંકોની હારમાળાને સિદ્ધ કરવા અવરોધો વચ્ચે માણસે પોતાની શક્તિની મર્યાદા બહાર કામ કરવું પડતું હોય છે. અહિં રોજબરોજના જીવનમાં સ્ટ્રેસ અનુભવાય છે. જેને DAILY HASSLES કહી શકાય તેમજ વ્યક્તિના કાર્ય પરિસ્થિતિમાં પણ સ્ટ્રેસની અનુભૂતિ થાય છે જેને વ્યવસાયિક સ્ટ્રેસ કહેવામાં આવે છે. જેમાં વાતાવરણના પરિબળો જેવાકે, ભૂમિકા સંઘર્ષ, વધારે પડતો કામનો બોજ, ભૂમિકા વિષેની અસ્પષ્ટતા, વગેરે સ્ટ્રેસના કારણો બને છે. એકજ વ્યક્તિ જુદી-જુદી ભૂમિકાઓ ભજવે છે ત્યારે સ્ટ્રેસ વધે છે. સ્ટ્રેસના કારણો વ્યક્તિ કેન્દ્રીત જોવા મળે છે. સ્ટ્રેસના કારણોમાં ચિંતા (ANXIETY), હતાશા (FRUSTRATION), લક્ષ્યાંકો વચ્ચે અથડામણ (STRUGGLE), નિર્ણય લીધા બાદનો અસંતોષ, સમૂહ પાસેથી કામલેતી વખતે આવતા દબાણો (PRESSURES), જેમાં આકાંક્ષાઓ અને મહત્વાકાંક્ષાઓ જે દબાણ વધારે છે. તેમજ ઓવરલોડીંગ, અનંત જરૂરીયાતો, કામચોરી, નિર્ણયીકરણની પ્રક્રિયા, અન્ય દ્વારા થતું સતત મૂલ્યાંકન, કાર્યમાં ઓછી કુશળતા વગેરે જોવા મળે છે.

મેનેજરીયલ સ્ટ્રેસની સીધી જ અસર કામગીરી પર પડે છે. થોડો ઘણો સ્ટ્રેસ કાર્ય પૂર્તી માટે જરૂરી પણ છે, ચેલેન્જનો સામનો કરવા, આવડતમાં વધારો કરવા અને વિકાસ કરવા પ્રમાણસર સ્ટ્રેસ જરૂરી માનવામાં

આવે છે પરંતુ વધારે પડતો સ્ટ્રેસ જોખમકારક છે. માનસિક અને શારીરિક તંદુરસ્તી જોખમાય છે. માનસિક રીતે તંદુરસ્ત વ્યક્તિમાં સ્ટ્રેસ ઓછો જોવા મળે છે. તે સહજતાથી સ્ટ્રેસનો સામનો કરી શકે છે.

જે કારણોથી સ્ટ્રેસ ઉભો થાય છે. તે કારણોને તેના પ્રમાણભૂત ઉપાયોથી દૂર કરવાની કોશિષ કરવી જોઈએ જેમાં વાતાવરણ બદલવું, વર્તણૂક બદલવી, સ્ટ્રેસની પરિસ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરવું, પરિસ્થિતિજન્ય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે ઉપાયો અગાઉથી શોધી રાખવા, પોતાની આવડત, સૂઝ અને શક્તિ પર સંપૂર્ણ વિશ્વાસ દ્વારા સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરવું વગેરે દ્વારા સ્ટ્રેસને હળવો બનાવી શકાય.

વ્યક્તિની શૈક્ષણિક લાયકાતો એકમમાં ભરતી કરાવી આપે છે. પરંતુ ભરતી થયા પછી વ્યક્તિ પોતાની કાર્યશક્તિ, કૌશલ્ય દ્વારા આગળ વધે છે. પોતે નિષ્ણાંત હોય એ મહત્વનું નથી પરંતુ પ્રશ્નોનું યોગ્ય સમયે નિરાકરણ મહત્વનું બને છે. મેનેજરનું કૌશલ્ય પ્રશ્નોના નિરાકરણમાં છે. તેના મનની સ્થિરતા, સમત્વભાવ, સમસ્યાઓના નિરાકરણ અર્થે અતિ જરૂરી છે. મેનેજરે સાહસિક બનવાનું છે. સતત નવા વિચાર, નિર્ણય અને સમાધાન સાથે સંચાલકો સમક્ષ આગળ રહેવાનું છે. પોતાનું સ્થાન જાળવવાનું છે. ત્યારે જો મેનેજર નિરસતા અનુભવે કે હતાશા અનુભવે કે અસંતોષની સ્થિતિમાં મૂકાય ત્યારે ક્ષુલ્લક અભિપ્રેરણા કામ કરતી નથી અહીં સ્ટ્રેસની પરિસ્થિતિ ઉભી થાય છે. સતત માનસિક દબાણ વચ્ચે મેનેજર પ્રસ્તુત સ્થિતિમાં કામ કરે છે ત્યારે સમસ્યાઓના સમાધાન માટે મૂલ્યલક્ષી વર્તણૂક જરૂરી બને છે. અને આવી વર્તણૂક આપણા સત્શાસ્ત્રો દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે. સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના આચાર ધર્મો મૂલ્યલક્ષી વર્તણૂક શીખવી મેનેજરને સ્ટ્રેસથી મુક્ત બનાવે છે. બાહ્ય સંજોગોના બદલાવ માત્રથી સ્ટ્રેસ ઘટતો નથી. માણસના મનની આંતરિક સ્થિતિના બદલાવની જરૂર પડે છે ત્યારે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનનું પ્રમાણભૂત ચિંતન સ્ટ્રેસને ઘટાડવાના માર્ગો સૂચવે છે.

માનવજીવનનું ઘ્યેય પોતાના સ્વ-સ્વરૂપની ઓળખનું છે. માનવી ઘ્યેય પ્રાપ્તી માટે કર્મ (પ્રવૃત્તિ) કરે છે અને કર્મ કરતી વખતે બાહ્ય સંપર્કો અને આંતરિક સંપર્કોનો સામનો કરે છે. અહીં બાહ્ય સંપર્કો બદલવા છતાં સમસ્યાઓનું નિરાકરણ થતું નથી પરિણામે માનસિક સમસ્યાઓ વધે છે જે સ્ટ્રેસમાં વધારો કરે છે. આ માનસિક સમસ્યાઓના બદલાવના કારણોમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન પ્રકાશ પાડે છે. જે મુજબ ' આત્માનું અનાત્મા સાથેનું તાદાત્મ્ય ', ' ઈન્દ્રિયોની બહિર્મુખતા 'અને' આહારની અશુદ્ધિ ' છે. આ ત્રણેય પરિબળો કે કારણો માનસિક સમસ્યાઓનું સર્જન કરી શકે છે. અને આ ત્રણે પરિબળો પ્રત્યે એક પ્રકારનો વિવેક જાળવવો જરૂરી બને છે. આ બાબતો પ્રત્યેનું ખરૂ જ્ઞાન સ્ટ્રેસમાં ઘટાડો કરે છે. આ કારણોને દૂર કરવા આત્મા-અનાત્માનો વિવેક, ઈન્દ્રિયોનું શમન, આહારશુદ્ધિ, ભક્તિ-ધર્મમય જીવન દ્વારા મનમાં ઉઠતા વિકારી ભાવોનું ઉદ્ધર્ત્વકરણ અને જીવનના અંતિમ ઘ્યેય સાથેનું અનુસંધાન તેમજ ક્રોધ પરનો અંકુશ તેમજ સ્વામિનારાયણ નીતિધર્મના પ્રતિકો દ્વારા સદ્વૃત્તિ જગાડવા પ્રયત્ન વગેરે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન પ્રમુખ ભૂમિકા પૂરી પાડે છે.

5.2 સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત સ્ટ્રેસ સંચાલનનું

પુનઃઅર્થઘટન :-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત સ્ટ્રેસ સંચાલનનું પુનઃઅર્થઘટન કરવાનો સંશોધકનો પ્રયાસ છે જેને નીચેના મુદ્દાઓમાં રજૂ કરી શકાય.

મેનેજરીયલ સ્ટ્રેસના કારણો

- મૂળભૂત ઘ્યેય સુધી પહોંચવા માટેની આકાંક્ષા.
- ભૌતિક વાતાવરણના કારણો.
- ભૂમિકા વચ્ચેનો સંઘર્ષ.
- ભૂમિકાની અસ્પષ્ટતા.
- વધુ પડતુ કામ.
- લોકો/સમૂહ પરત્વેની જવાબદારી.
- સમૂહ સાથેના સંબંધો.

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત

સ્ટ્રેસ સંચાલનના પ્રમાણભૂત ઉપાયો

નું પુનઃઅર્થઘટન

- પંચવર્તમાનનું પાલન અને તે મુજબ વર્તણૂંક.
- પ્રકૃતિગત ગુણો આધારિત કાર્ય શું કરવું અને શું ન કરવું તેની જીવનમાં તાત્વીક સ્પષ્ટતા આધારિત પરિસ્થિતિ જન્ય વર્તન.
- 'સર્વના કલ્યાણ' 'સર્વજીવ હિતાવહ' ની ભાવના.

- સ્પષ્ટ નીતિઓનો અભાવ.
- શારીરિક કારણો.
- લાઈફ સ્ટ્રેસ.
- દૈનિક કામગીરીનો સ્ટ્રેસ.
- વ્યવસાયિક સ્ટ્રેસ જેમાં સંસ્થા અને કાર્ય સંબંધીત કારણો.
- ચિંતા, હતાશા, લક્ષ્યાંકો વચ્ચે અથડામણ.
- નિર્ણય લીધા બાદનો અસંતોષ.
- દબાણો.
- જરૂરિયાતો.
- કામચોરી.
- મૂલ્યાંકન.
- મૂલ્યાંકનનો સ્ટ્રેસ.
- 'એ'ટાઈપ વ્યક્તિત્વ અને વર્તણૂંક.-
- 'હું આત્મા છું', 'હું બ્રહ્મ છું' મારામાં બ્રહ્મની અનંત શક્તિ પડેલી છે. હું અશક્યને શક્ય બનાવી શકું છું. એવો ભાવ અને સાચા જ્ઞાનની પ્રતીતી.
- સ્થૂળ સૂક્ષ્મ તત્વનો વિવેક.
- મન અને ઈન્દ્રિયોને અંતર્મુખી બનાવવા.
- ઈન્દ્રિય નિયમન માટે સંયમ અને નિગ્રહ.
- આહારશુદ્ધિ દ્વારા ઈન્દ્રિયોનું શમન
- રાગ, દ્વેષ, અહમ, મમતા, વગેરે મનમાં ઉઠતા ભાવોનું ભક્તિમય જીવન દ્વારા ઉર્ધ્વીકરણ.
- જીવનના અંતિમદ્યેય સાથેના અનુસંધાન દ્વારા પરમાનંદની પ્રાપ્તિ.
- સ્વમિનારાયણ ધર્મના વિધિ-વિધાનો પ્રતિકોનો આશ્રય.
- સહજાનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનો પ્રત્યે અપ્રતિમ શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસ
- કિર્તનભક્તિ અને સત્સંગ દ્વારા મનની એકાગ્રતા પ્રાપ્તિ.
- શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ- ' ત્યાં ન રહેવું ', 'વિચાર્યા વગર કામ ન કરવું', 'સાક્ષી સહિત લખત કરવું', 'હિંસા ન કરવી', 'કાર્ય તત્કાળ કરવું', વગેરે દ્વારા ક્રોધ પર અંકુશ.
- પ્રવૃત્તિમાં 'મન'થી નિવૃત્તિ પરાયણતા
- કાર્ય પૂર્ણ કૌશલ્યથી થાય પૂર્ણ સમર્પણભાવ થી થાય તે જોવું.

પ્રસ્તુત પ્રકરણ સ્ટ્રેસ સંચાલન આંકડાકીય વિશ્લેષણને રજૂ કરે છે. સંશોધક દ્વારા સ્ટ્રેસની સમસ્યા સંદર્ભે ઉદ્યોગકર્તાઓને પ્રશ્નાવલીના બીજાભાગમાં ક્રમ નં. 12 થી 23 સુધી વિધાનો પૂછવામાં આવેલા જેમાં મેનેજર તરીકે કામનો સ્ટ્રેસ પડે છે કે કેમ ? પંચ વર્તમાનનું પાલન વ્યક્તિત્વ અંકુશિત કરવામાં મદદરૂપ બને છે કે કેમ ? સહજનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનોથી માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને ભાવાત્મક એકતા, યોગ, ધ્યાન પ્રાણાયામ, આહારશુદ્ધી સત્સંગ કિર્તનથી રાહત, બધાના કલ્યાણની ભાવના શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓથી ક્રોધ ઘટે, સમજણ વધે સાહજિક જીવન જીવાય, માનસિપૂજા આંતરિક મનોબળને મજબૂત કરે, નિત્યપૂજા ની નિયમીતતા અને સમર્પણભાવ ની અનુભૂતિ, કુશળતા પુર્વક કામ ન થાય તો સ્ટ્રેસની અનુભૂતિ, ક્રોધ આવે ત્યારે શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓને યાદ કરી અમલ, ધર્મ અને ધંધાને સાથે જોડવો વગેરે શિક્ષાપત્રીના નિયમો આધારિત વિધાનો ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂછવામાં આવેલા જે અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવાનો સંશોધકનો પ્રયાસ છે.

માહિતી એકત્રીત કરતી વખતે સંશોધકે ઉદ્યોગકર્તાઓનું વયજૂથ શૈક્ષણિક લાયકાત, માસીક આવક, ધંધાનો પ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર, વર્તમાન હોદ્દો એ પાંચ ચલોને આધારે સ્ટ્રેસની સમસ્યા સંદર્ભે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ સંદર્ભે ઉદ્યોગકર્તાઓનો અભિપ્રાય વલણ જાણવાની કોશિષ કરેલ છે. સહમતતાનું વલણ જાણી FIVE POINT SCALE ને અધારે વિશ્લેષણ કરી અર્થઘટન કરેલ છે.

કોષ્ટક 5.1

વયજૂથ અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત					થોડા સહમત				
		વયજૂથ					વયજૂથ				
		20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	મને મારા કામનો સ્ટ્રેસ (માનસિકતાનાવ) પડે છે.	09	12	27	15	04	04	08	05	03	01
2	પંચવર્તમાનનું પાલનએ મારા વ્યક્તિત્વને અંકુશિત કરવામાં મદદરૂપ બને છે.	18	28	51	22	07	03	03	02	00	00
3	સહજનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનોથી હું માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને ભાવાત્મક રીતે એકતા ધરાવું છું.	19	30	55	20	06	02	03	01	01	01
4	યોગ, ધ્યાન, પ્રાણાયામ, આહારશુદ્ધિ, સત્સંગ-કિર્તનથી મને રાહત લાગે છે.	16	31	52	19	05	01	03	01	02	02
5	મને મારી સાથે બધાનું કલ્યાણ થાય એવી ભાવના હું રાખું છું.	21	32	54	21	07	00	01	01	00	00
6	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓથી ક્રોધ ઘટે, સમજણ વધે અને સાહજીક જીવન જીવાય એવું મને લાગે છે.	20	32	52	22	08	00	00	02	00	00
7	માનસિપૂજા એ મારા આંતરિક મનોબળને રોજ વધુ મજબૂત કરે છે.	17	30	47	18	05	00	02	02	02	00
8	નિત્યપૂજા હું નિયમિત કરું છું અને સંપૂર્ણરીતે તેમના ક્રમને પાળી સમર્પણ ભાવ અનુભવું છું.	16	28	48	17	08	01	04	01	02	00
9	ધૂન અને સત્સંગથી અંતઃકરણમાં શાંતિ અને સ્થિરતા અનુભવી શકાય છે.	21	34	53	24	08	00	03	00	00	00
10	મને કામ એ સ્ટ્રેસ(માનસિકતાનાવ)નથી પરંતુ કુશળતાપૂર્વક કામ ન થાય તો સ્ટ્રેસ પડે છે.	15	29	36	13	06	04	05	08	04	00
11	હું ક્રોધ આવે ત્યારે ત્યાં ન રહેવું, વિચાર્યા વગર કામ ન કરવું, સાક્ષી સહિત લખત કરવું, હિંસા નકરવી, યોગ્ય ધર્મકાર્ય તત્કાળ કરવું એવી શિક્ષાપત્રી ની વાત યાદ રાખીને અમલમાં મુકું છું.	13	28	45	20	07	03	05	03	02	00
12	હું ધર્મ અને ધંધાને સાથે જોડી શકું છું.	18	23	48	20	08	01	08	02	00	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	203	337	568	231	79	19	45	28	16	04
	ટકાવારી	14.4	23.8	40.0	16.3	5.5	16.7	40.2	25.0	14.3	3.57
	કુલ	1418					112				

ક્રમ	સહમત					થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	વય જૂથ					વય જૂથ					વય જૂથ				
	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	01	13	06	05	00	02	02	06	01	02	05	02	14	00	01
2	00	05	05	01	01	00	01	00	01	00	00	00	00	00	00
3	00	04	02	03	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
4	03	03	05	02	00	00	00	00	01	01	01	00	00	00	00
5	00	04	03	03	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
6	01	05	04	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
7	03	03	08	04	03	01	02	01	00	00	00	00	00	00	00
8	03	02	08	04	00	01	01	01	00	00	00	02	00	01	00
9	00	00	05	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
10	02	03	13	07	01	00	00	00	00	01	00	00	01	00	00
11	05	04	08	02	01	00	00	02	00	00	00	00	00	00	00
12	02	02	08	04	00	00	03	00	00	00	00	01	00	00	00
	20	48	75	37	08	04	09	10	03	04	06	05	15	01	01
	10.6	25.5	39.9	19.7	4.25	13.3	30.0	33.3	10	13.3	21.4	17.8	17.9	3.60	3.60
	188					30					28				

કોષ્ટક નં. 5.1 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ વયજૂથ ધરાવતા રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં કુલ 1 થી 12 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેની વયજૂથ પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 5.1 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 20-30 ના જૂથમાં 21 વ્યક્તિ, 30-40 ના જૂથમાં 37 વ્યક્તિ, 40-50 ના જૂથમાં 58 વ્યક્તિ, 50-60 ના જૂથમાં 24 વ્યક્તિ, 60-70 ના જૂથમાં 8 વ્યક્તિ વર્ગીકૃત જોવા મળે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી 1418 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 112 મંતવ્યો થોડા સહમત, 188 મંતવ્યો સહમત, 30 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 28 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1418 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 203 મંતવ્યો 20 થી 30 ના જૂથ પાસેથી, 337 મંતવ્યો 30 થી 40 ના જૂથ પાસેથી, 568 મંતવ્યો 40 થી 50 ના જૂથ પાસેથી, 231 મંતવ્યો 50 થી 60 ના જૂથ પાસેથી અને 79 મંતવ્યો, 60 થી 70 ના વયજૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી 40 થી 50 નું વયજૂથ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી સૌથી વધુ 568 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 5.2

શૈક્ષણિક લાયકાત અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત			
		વય જૂથ				વય જૂથ			
		સ્નાતક શીનીય	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	સ્નાતક શીનીય	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય
1	મને મારા કામનો સ્ટ્રેસ (માનસિકતાનાવ) પડે છે.	30	28	8	01	08	09	04	00
2	પંચવર્તમાનનું પાલનએ મારા વ્યક્તિત્વને અંકુશિત કરવામાં મદદરૂપ બને છે.	53	58	13	02	04	02	02	00
3	સહજાનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનોથી હું માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને ભાવાત્મક રીતે એકતા ધરાવું છું.	57	55	16	02	02	05	00	00
4	યોગ, ધ્યાન, પ્રાણાયામ, આહારશુદ્ધિ, સત્સંગ-કિર્તનથી મને રાહત લાગે છે.	51	56	13	03	04	05	01	00
5	મને મારી સાથે બધાનું કલ્યાણ થાય એવી ભાવના હું રાખું છું.	56	61	15	03	00	02	00	00
6	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓથી ક્રોધ ઘટે, સમજણ વધે અને સાહજીક જીવન જીવાય એવું મને લાગે છે.	56	60	15	03	02	00	00	00
7	માનસિપૂજા એ મારા આંતરિક મનોબળને રોજ વધુ મજબૂત કરે છે.	47	54	13	03	05	00	01	00
8	નિત્યપૂજા હું નિયમિત કરૂં છું અને સંપૂર્ણરીતે તેમના ક્રમને પાળી સમર્પણ ભાવ અનુભવું છું.	49	51	14	03	04	03	01	00
9	ધૂન અને સત્સંગથી અંતઃકરણમાં શાંતિ અને સ્થિરતા અનુભવી શકાય છે. મને કામ એ સ્ટ્રેસ(માનસિકતાનાવ)નથી	58	64	15	03	01	01	01	00
10	પરંતુ કુશળતાપૂર્વક કામ ન થાય તો સ્ટ્રેસ પડે છે.	45	43	09	02	09	09	03	00
11	હું ક્રોધ આવે ત્યારે ત્યાં ન રહેવું, વિચાર્યા વગર કામ ન કરવું, સાક્ષી સહિત લખત કરવું, હિંસા ન કરવી, યોગ્ય ધર્મકાર્ય તત્કાળ કરવું એવી શિક્ષાપત્રી ની વાત યાદ રાખીને અમલમાં મુકું છું.	48	50	12	03	04	07	02	00
12	હું ધર્મ અને ધંધાને સાથે જોડી શકું છું.	56	47	11	03	01	06	04	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	606	627	154	31	44	49	19	00
	ટકાવારી	42.7	44.2	10.9	2.2	39.3	43.8	16.9	00
	કુલ	1418				112			

	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત			
	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અણુ સ્નાતક	અભ્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અણુ સ્નાતક	અભ્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અણુ સ્નાતક	અભ્ય
1	14	09	00	02	05	07	01	00	05	13	04	00
2	04	05	02	01	01	01	00	00	00	00	00	00
3	03	06	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00
4	05	04	04	00	02	00	00	00	00	01	00	00
5	06	03	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00
6	04	06	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00
7	08	10	03	00	02	02	00	00	00	00	00	00
8	07	09	01	00	02	01	00	00	00	02	01	00
9	03	01	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00
10	07	13	05	01	00	01	00	00	01	00	00	00
11	09	08	03	00	01	01	00	00	00	00	00	00
12	04	10	02	00	01	02	00	00	00	01	00	00
	74	84	25	05	14	15	01	00	06	17	05	00
	31.4	44.7	13.3	2.6	10.7	50	3.33	00	21.4	10.7	60.7	00
	189				27				12			

કોષ્ટક નં. 5.2 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા રીસ્પોન્ડન્ટનું સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 12 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેની શૈક્ષણિક લાયકાતના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 5.2 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 62 સ્નાતકથી નીચે, 66 સ્નાતક, અને 17 અનુસ્નાતક અને 3 અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1418 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 112 મંતવ્યો થોડા સહમત, 188 મંતવ્યો સહમત, 30 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 28 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બન્ને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1418 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 606 મંતવ્યો સ્નાતકથી નીચે, 627 મંતવ્યો સ્નાતક, 154 મંતવ્યો અનુસ્નાતક, અને 31 મંતવ્યો અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાતનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી સ્નાતક સુધીનું શૈક્ષણિકસ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 627 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 5.3

માસિક આવક અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત						થોડા સહમત				
		માસિક આવક						માસિક આવક				
		5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	
1	મને મારા કામનો સ્ટ્રેસ (માનસિકતનાવ) પડે છે.	16	33	08	02	08	05	07	04	01	04	
2	પંચવર્તમાનનું પાલનએ મારા વ્યક્તિત્વને અંકુશિત કરવામાં મદદરૂપ બને છે.	28	51	19	14	14	02	05	01	00	00	
3	સહજનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનોથી હું માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને ભાવાત્મક રીતે એકતા ધરાવું છું.	29	54	19	13	15	01	06	00	01	00	
4	યોગ, ધ્યાન, પ્રાણાયામ, આહારશુદ્ધિ, સત્સંગ-કિર્તનથી મને રાહત લાગે છે.	26	52	18	12	15	02	04	03	00	00	
5	મને મારી સાથે બધાનું કલ્યાણ થાય એવી ભાવના હું રાખું છું.	30	58	21	13	13	00	01	00	00	01	
6	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓથી ક્રોધ ઘટે, સમજણ વધે અને સાહજીક જીવન જીવાય એવું મને લાગે છે.	27	57	21	13	16	01	01	00	00	00	
7	માનસિપૂજા એ મારા આંતરિક મનોબળને રોજ વધુ મજબૂત કરે છે.	26	51	17	10	13	02	03	01	00	00	
8	નિત્યપૂજા હું નિયમિત કરૂં છું અને સંપૂર્ણરીતે તેમના ક્રમને પાળી સમર્પણ ભાવ અનુભવું છું.	26	49	17	11	14	01	05	01	00	01	
9	ધૂન અને સત્સંગથી અંતઃકરણમાં શાંતિ અને સ્થિરતા અનુભવી શકાય છે.	30	62	20	13	15	00	01	00	00	02	
10	મને કામ એ સ્ટ્રેસ(માનસિકતનાવ)નથી પરંતુ કુશળતાપૂર્વક કામ ન થાય તો સ્ટ્રેસ પડે છે.	24	42	12	09	12	05	08	02	02	04	
11	હું ક્રોધ આવે ત્યારે ત્યાં ન રહેવું, વિચાર્યા વગર કામ ન કરવું, સાક્ષી સહિત લખત કરવું, હિંસા ન કરવી, યોગ્ય ધર્મકાર્ય તત્કાળ કરવું એવી શિક્ષાપત્રી ની વાત યાદ રાખીને અમલમાં મુકું છું.	22	50	18	10	13	02	08	01	00	02	
12	હું ધર્મ અને ધંધાને સાથે જોડી શકું છું.	26	52	19	09	11	02	03	01	02	03	
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	130	611	209	129	159	23	52	14	06	17	
	ટકાવારી	21.9	43.1	14.7	9.10	11.2	20.6	46.2	12.5	5.4	15.3	
	કુલ			1418				131				

	સહમત						થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	માસિક આવક						માસિક આવક					માસિક આવક				
	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	
1	05	12	03	03	02	01	03	03	03	03	04	09	03	05	01	
2	01	06	01	00	04	00	02	00	00	00	00	00	00	00	00	
3	01	04	02	00	03	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
4	02	06	00	02	03	01	01	00	00	00	00	01	00	00	00	
5	01	05	00	01	04	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
6	03	06	00	01	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
7	03	06	03	04	05	00	04	00	00	00	00	00	00	00	00	
8	03	08	02	02	02	01	01	00	00	01	00	01	01	01	00	
9	01	01	01	01	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
10	02	13	07	02	02	00	01	00	00	00	00	00	00	01	00	
11	06	05	02	04	03	01	01	00	00	00	00	00	00	00	00	
12	02	06	01	03	04	01	02	00	00	00	00	01	00	00	00	
	30	78	22	23	35	05	15	03	03	04	04	07	04	07	01	
	25.4	41.5	11.7	12.3	18.6	16.6	50.0	10	10	13.4	14.3	42.8	14.3	2.5	3.6	
	188					30					28					

કોષ્ટક નં. 5.3 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ માસિક આવકના સ્તર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 12 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની માસિક આવકના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 5.3 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 31 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી નીચે, 64 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 સુધીની, અને 21 વ્યક્તિ રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 સુધીની, 14 વ્યક્તિ રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 સુધીની, 18 વ્યક્તિ રૂ. 20000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા જૂથમાં વર્ગિકૃત જોવામળે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1418 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 112 મંતવ્યો થોડા સહમત, 188 મંતવ્યો સહમત, 30 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 28 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1418 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 130 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી નીચેની માસિક આવકના જૂથ પાસેથી, 611 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ના જૂથ પાસેથી, 209 મંતવ્યો રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 ની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી, 129 મંતવ્યો રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 ના જૂથ પાસેથી અને 159 મંતવ્યો રૂ. 20000 થી વધુની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ની માસિક આવકનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 611 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 5.4

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		ઘંધાનો પ્રકાર			ઘંધાનો પ્રકાર		
		એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની
1	મને મારા કામનો સ્ટ્રેસ (માનસિકતાનાવ) પડે છે.	57	06	04	14	05	02
2	પંચવર્તમાનનું પાલનએ મારા વ્યક્તિત્વને અંકુશિત કરવામાં મદદરૂપ બને છે.	95	21	10	06	01	01
3	સહજનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનોથી હું માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને ભાવાત્મક રીતે એકતા ધરાવું છું.	98	20	12	05	03	00
4	યોગ, ધ્યાન, પ્રાણાયામ, આહારશુદ્ધિ, સત્સંગ-કિર્તનથી મને રાહત લાગે છે.	92	18	13	06	03	00
5	મને મારી સાથે બધાનું કલ્યાણ થાય એવી ભાવના હું રાખું છું.	100	22	13	02	00	00
6	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓથી ક્રોધ ઘટે, સમજણ વધે અને સાહજીક જીવન જીવાય એવું મને લાગે છે.	101	21	12	02	00	00
7	માનસિપૂજા એ મારા આંતરિક મનોબળને રોજ વધુ મજબૂત કરે છે.	87	19	11	05	01	00
8	નિત્યપૂજા હું નિયમિત કરું છું અને સંપૂર્ણરીતે તેમના ક્રમને પાળી સમર્પણ ભાવ અનુભવું છું.	89	18	10	06	01	01
9	ધૂન અને સત્સંગથી અંતઃકરણમાં શાંતિ અને સ્થિરતા અનુભવી શકાય છે.	108	20	12	01	01	01
10	મને કામ એ સ્ટ્રેસ(માનસિકતાનાવ)નથી પરંતુ કુશળતાપૂર્વક કામ ન થાય તો સ્ટ્રેસ પડે છે.	75	14	10	14	05	02
11	હું ક્રોધ આવે ત્યારે ત્યાં ન રહેવું, વિચાર્યા વગર કામ ન કરવું, સાક્ષી સહિત લખત કરવું, હિંસા ન કરવી, યોગ્ય ધર્મકાર્ય તત્કાળ કરવું એવી શિક્ષાપત્રી ની વાત યાદ રાખીને અમલમાં મુકું છું.	89	15	09	07	04	02
12	હું ધર્મ અને ઘંધાને સાથે જોડી શકું છું.	89	16	12	09	02	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	1080	210	128	77	26	09
	ટકાવારી	76.2	14.8	9.02	68.7	0.23	8.00
	કુલ	1418			112		

	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર		
	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેઢી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેઢી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેઢી	કંપની
1	18	04	03	08	02	03	14	06	02
2	09	00	03	01	01	00	00	00	00
3	08	00	02	00	00	00	00	00	00
4	10	02	01	02	00	00	01	00	00
5	09	01	01	00	00	00	00	00	00
6	08	02	02	00	00	00	00	00	00
7	15	03	03	04	00	00	00	00	00
8	10	04	03	03	00	00	03	00	00
9	02	02	01	00	00	00	00	00	00
10	20	04	02	01	00	00	01	00	00
11	13	04	03	02	00	00	00	00	00
12	10	04	02	02	01	00	01	00	00
	132	30	26	23	04	03	20	06	02
	70.2	16	13.8	76.6	13.4	10	71.4	21.4	7.2
	188			30			28		

કોષ્ટક નં. 5.4 નું વિશ્લેષણ

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 12 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 5.4 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 111 એકાકી વેપારી, 23 ભાગીદારી પેટી અને 14 કંપનીનો સમાવેશ થાય છે. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1418 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 112 મંતવ્યો થોડા સહમત, 188 મંતવ્યો સહમત, 30 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 28 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1418 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 1080 મંતવ્યો એકાંકીવેપારી, 210 મંતવ્યો ભાગીદારી પેટી, 128 મંતવ્યો કંપની સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી એકાંકી વેપારી સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 1080 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 5.5

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		વાર્ષિક ટર્ન ઓવર			વાર્ષિક ટર્ન ઓવર		
		1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	મને મારા કામનો સ્ટ્રેસ (માનસિકતાનાવ) પડે છે.	22	28	17	07	07	07
2	પંચવર્તમાનનું પાલનએ મારા વ્યક્તિત્વને અંકુશિત કરવામાં મદદરૂપ બને છે.	41	41	44	03	04	01
3	સહજાનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનોથી હું માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને ભાવાત્મક રીતે એકતા ધરાવું છું.	44	43	43	02	03	03
4	યોગ, ધ્યાન, પ્રાણાયામ, આહારશુદ્ધિ, સત્સંગ-કિર્તનથી મને રાહત લાગે છે.	40	39	44	02	06	01
5	મને મારી સાથે બધાનું કલ્યાણ થાય એવી ભાવના હું રાખું છું.	46	46	43	00	00	02
6	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓથી ક્રોધ ઘટે, સમજણ વધે અને સાહજીક જીવન જીવાય એવું મને લાગે છે.	42	46	46	01	01	00
7	માનસિપૂજા એ મારા આંતરિક મનોબળને રોજ વધુ મજબૂત કરે છે.	40	35	42	01	05	00
8	નિત્યપૂજા હું નિયમિત કરૂં છું અને સંપૂર્ણરીતે તેમના કમને પાળી સમર્પણ ભાવ અનુભવું છું.	41	38	38	01	03	04
9	ધૂન અને સત્સંગથી અંતઃકરણમાં શાંતિ અને સ્થિરતા અનુભવી શકાય છે.	47	49	44	00	00	03
10	મને કામ એ સ્ટ્રેસ(માનસિકતાનાવ)નથી પરંતુ કુશળતાપૂર્વક કામ ન થાય તો સ્ટ્રેસ પડે છે.	36	32	31	06	05	10
11	હું ક્રોધ આવે ત્યારે ત્યાં ન રહેવું, વિચાર્યા વગર કામ ન કરવું, સાક્ષી સહિત લખત કરવું, હિંસા ન કરવી, યોગ્ય ધર્મકાર્ય તત્કાળ કરવું એવી શિક્ષાપત્રી ની વાત યાદ રાખીને અમલમાં મુકું છું.	38	40	35	04	04	05
12	હું ધર્મ અને ધંધાને સાથે જોડી શકું છું.	42	40	35	02	04	05
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	479	477	482	29	42	41
	ટકાવારી	33.8	33.6	35.6	25.9	37.5	36.6
	કુલ		1418			112	

	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર		
	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	09	08	08	03	03	07	07	04	11
2	04	04	04	00	01	01	00	00	00
3	02	04	04	00	00	00	00	00	00
4	04	05	04	01	00	01	01	00	00
5	02	04	05	00	00	00	00	00	00
6	05	03	04	00	00	00	00	00	00
7	04	09	08	03	01	00	00	00	00
8	04	07	06	02	00	01	00	02	01
9	01	01	03	00	00	00	00	00	00
10	05	12	09	00	01	00	01	00	00
11	04	06	10	02	00	00	00	00	00
12	02	05	09	01	01	01	01	00	00
	46	68	74	12	07	11	10	06	12
	24.5	36.2	39.3	40.0	23.3	36.7	35.7	21.4	42.9
	188			30			28		

કોષ્ટક નં. 5.5 નું વિશ્લેષણ

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 12 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની માસિક આવકના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 5.5 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 48 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી નીચે, 50 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી 2 લાખ સુધી અને 50 વ્યક્તિ રૂ. 2 લાખથી ઉપરનું વાર્ષિક ટર્ન ઓવર ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1418 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 112 મંતવ્યો થોડા સહમત, 188 મંતવ્યો સહમત, 30 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 28 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1418 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 479 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી નીચેના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 477 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી રૂ. 200000 ના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 482 મંતવ્યો રૂ. 200000 થી વધુનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 200000 થી ઉપરનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 482 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 5.6

વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત			
		વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો			
		માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	મને મારા કામનો સ્ટ્રેસ (માનસિકતાનાવ) પડે છે.	52	10	04	01	13	05	02	01
2	પંચવર્તમાનનું પાલનએ મારા વ્યક્તિત્વને અંકુશિત કરવામાં મદદરૂપ બને છે.	90	24	08	04	03	02	01	02
3	સહજાનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનોથી હું માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને ભાવાત્મક રીતે એકતા ધરાવું છું.	90	26	09	05	04	03	00	01
4	યોગ, ધ્યાન, પ્રાણાયામ, આહારશુદ્ધિ, સત્સંગ-કિર્તનથી મને રાહત લાગે છે.	85	25	07	06	05	03	01	00
5	મને મારી સાથે બધાનું કલ્યાણ થાય એવી ભાવના હું રાખું છું.	89	30	09	07	02	00	00	00
6	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓથી ક્રોધ ઘટે, સમજણ વધે અને સાહજીક જીવન જીવાય એવું મને લાગે છે.	91	28	09	06	01	00	00	01
7	માનસિપૂજા એ મારા આંતરિક મનોબળને રોજ વધુ મજબૂત કરે છે.	79	27	05	06	04	01	00	01
8	નિત્યપૂજા હું નિયમિત કરું છું અને સંપૂર્ણરીતે તેમના ક્રમને પાળી સમર્પણ ભાવ અનુભવું છું.	80	24	07	06	05	01	01	01
9	ધૂન અને સત્સંગથી અંતઃકરણમાં શાંતિ અને સ્થિરતા અનુભવી શકાય છે.	97	27	09	07	01	02	00	00
10	મને કામ એ સ્ટ્રેસ(માનસિકતાનાવ)નથી પરંતુ કુશળતાપૂર્વક કામ ન થાય તો સ્ટ્રેસ પડે છે.	70	20	05	04	11	07	01	02
11	હું ક્રોધ આવે ત્યારે ત્યાં ન રહેવું, વિચાર્યા વગર કામ ન કરવું, સાક્ષી સહિત લખત કરવું, હિંસા ન કરવી, યોગ્ય ધર્મકાર્ય તત્કાળ કરવું એવી શિક્ષાપત્રી ની વાત યાદ રાખીને અમલમાં મુકું છું.	81	20	06	06	07	03	02	01
12	હું ધર્મ અને ધંધાને સાથે જોડી શકું છું.	81	22	07	07	08	03	00	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	985	283	85	65	64	30	08	10
	ટકાવારી	69.6	19.7	6.00	4.70	57.1	26.8	7.10	9.00
	કુલ	1418				112			

	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો			
	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	13	06	02	04	08	03	01	01	14	08	00	00
2	06	05	00	01	01	01	00	00	00	00	00	00
3	06	03	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00
4	07	04	01	01	02	00	00	00	01	00	00	00
5	09	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
6	08	04	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
7	13	04	04	00	04	00	00	00	00	00	00	00
8	10	06	01	00	03	00	00	00	02	01	00	00
9	02	03	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
10	17	05	03	01	01	00	00	00	01	00	00	00
11	10	09	01	00	02	00	00	00	00	00	00	00
12	09	06	01	00	02	01	00	00	00	00	01	00
	110	57	13	08	23	05	01	01	18	09	01	00
	58.5	30.3	6.90	4.30	76.7	1.67	3.33	3.33	64.3	32.1	3.60	0.00
	188				30				28			

કોષ્ટક નં. 5.6 નું વિશ્લેષણ

ઘંધામાં વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 12 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની માસિક આવકના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 5.6 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 100 ઘંધાના માલિક, 32 ભાગીદાર, 9 મેનેજર અને 7 અન્ય હોદ્દો ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1418 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 112 મંતવ્યો થોડા સહમત, 188 મંતવ્યો સહમત, 30 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 28 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1418 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 985 મંતવ્યો ઘંધાના માલિક, 283 મંતવ્યો ભાગીદાર, 85 મંતવ્યો મેનેજર અને 65 મંતવ્યો અન્ય વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી ઘંધાના માલિક તરીકેનો વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી તરફથી સૌથી વધુ 985 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 5.7

ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા સ્ટ્રેસ સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલના વિધાનો

અંગે સહમતાનું વિશ્લેષણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત	થોડા સહમત	સહમત	થોડા અસહમત	સંપૂર્ણ અસહમત
1	મને મારા કામનો સ્ટ્રેસ (માનસિકતાનાવ) પડે છે.	67	21	25	13	22
2	પંચવર્તમાનનું પાલનએ મારા વ્યક્તિત્વને અંકુશિત કરવામાં મદદરૂપ બને છે.	126	08	12	02	00
3	સહજાનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનોથી હું માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને ભાવાત્મક રીતે એકતા ધરાવું છું.	130	08	10	00	00
4	યોગ, ધ્યાન, પ્રાણાયામ, આહારશુદ્ધિ, સત્સંગ-કિર્તનથી મને રાહત લાગે છે.	123	09	13	02	01
5	મને મારી સાથે બધાનું કલ્યાણ થાય એવી ભાવના હું રાખું છું.	135	02	11	00	00
6	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓથી ક્રોધ ઘટે, સમજણ વધે અને સાહજીક જીવન જીવાય એવું મને લાગે છે.	134	02	12	00	00
7	માનસિપૂજા એ મારા આંતરિક મનોબળને રોજ વધુ મજબૂત કરે છે. નિત્યપૂજા હું નિયમિત કરું છું અને	117	06	21	04	00
8	સંપૂર્ણરીતે તેમના ક્રમને પાળી સમર્પણ ભાવ અનુભવું છું.	117	08	17	03	03
9	ધૂન અને સત્સંગથી અંતઃકરણમાં શાંતિ અને સ્થિરતા અનુભવી શકાય છે. મને કામ એ સ્ટ્રેસ(માનસિકતાનાવ)નથી	140	03	05	00	00
10	પરંતુ કુશળતાપૂર્વક કામ ન થાય તો સ્ટ્રેસ પડે છે.	099	21	26	01	01
11	હું ક્રોધ આવે ત્યારે ત્યાં ન રહેવું, વિચાર્યા વગર કામ ન કરવું, સાક્ષી સહિત લખત કરવું, હિંસા ન કરવી, યોગ્ય ધર્મકાર્ય તત્કાળ કરવું એવી શિક્ષાપત્રી ની વાત યાદ રાખીને અમલમાં મુકું છું.	113	13	20	02	00
12	હું ધર્મ અને ધંધાને સાથે જોડી શકું છું.	117	11	16	03	01
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	1418	112	188	30	28
	સરેરાશ	118.17	9.33	15.67	2.50	2.33
	નજીકની સરેરાશ	118	9	16	115	2
	સ્કેલ	5	4	3	3	1
	સરેરાશ સ્કેલ	590	36	48	6	2

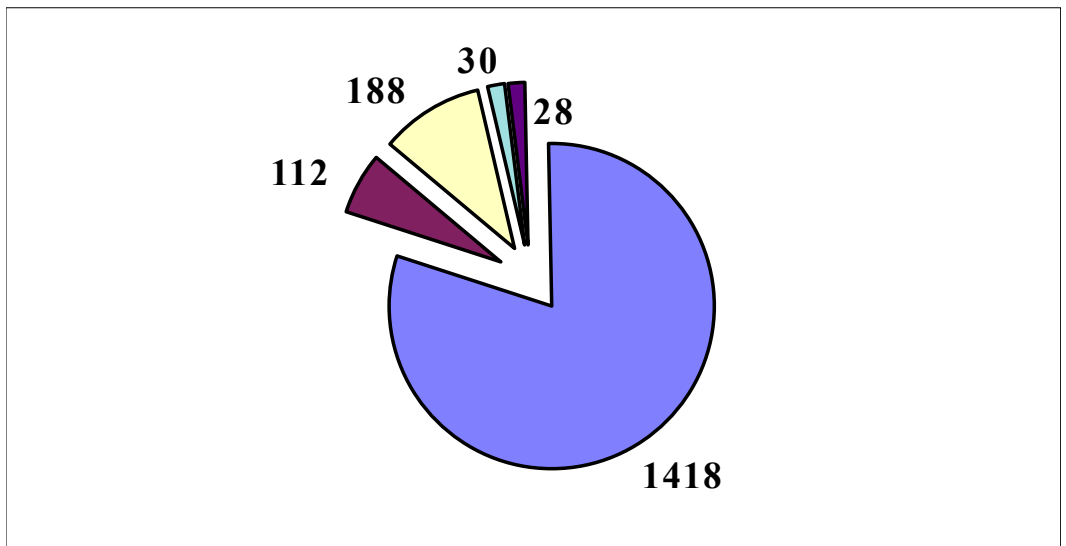
$$\text{પરિણામ} = \frac{682}{148} = 4.61 \text{ એવરેજ} = 5 \text{ રાઉન્ડ એવરેજ}$$

કોષ્ટક નં. 5.7 નું વિશ્લેષણ

ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ માટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના ખ્યાલોનું ઉકેલના વિધાનો અંગે આપેલ સહમતતાનું વિશ્લેષણ કોષ્ટક નં. 5.7 માં દર્શાવેલ છે. જે અનુસાર 148 રીસ્પોન્ડન્ટ પૈકી પ્રથમ વિધાન સાથે 126 સંપૂર્ણ સહમત, 21 થોડા સહમત, 25 સમહત, 13 થોડા અસહમત અને 22 સંપૂર્ણ સમહત જોવા મળે છે. અને ક્રમશઃ દરેક વિધાનને લેતા તેની કુલ વલણની સરેરાશ કાઠી તેને ક્રમશઃ 5, 4, 3, 2, 1 ના સ્કેલ વડે ગુણી સહમતતાનું પરિણામ પ્રાપ્ત કરેલ છે. સહમતતાનું વલણ તપાસતા એવરેજ 4.61 આવે છે. જે 5 ના સ્કેલની નજીક છે. એટલે કે સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન સમાધાનકારક ભૂમિકા પૂરી પાડી તેની સંચાલકીય ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે જે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન અપનાવી બિઝનેસ કરતાં સંચાલકો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા સ્ટ્રેસના ઉકેલ અંગે સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે.

કોષ્ટક નં. 5.7 ના કુલપ્રાપ્ય મંતવ્યોની ગ્રાફ દ્વારા રજૂઆત :

સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે 1418 સંપૂર્ણ સહમત, 112 થોડા સહમત, 188 સહમત, 30 થોડા અસહમત અને 28 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે જે નીચેના ગ્રાફ દ્વારા જોઈ શકાય છે.



પ્રકરણ-6
માનવ સંસાધન સંચાલન - આંકડાકીય વિશ્લેષણ

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
6.1	પ્રસ્તાવના.	297
6.2	રાજનીતિના અંગો સામ, દામ, દંડ, ભેદનું ગુણ સ્વભાવ પ્રકૃતિ વગેરે શિક્ષાપત્રી ખ્યાલ આધારીત સંકલન.	300
6.3	સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત માનવ સંસાધન સંચાલનનું પુનઃઅર્થઘટન.	301
6.4	વય જૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિક આવક, ઘંધાનો પ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર, વર્તમાન હોદ્દા આધારિત પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું આંકડાકીય વર્ગીકરણ દર્શાવતા કોષ્ટકો. (કોષ્ટક નં.6.1 થી 6.6)	303 થી 320
6.5	ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે આપેલ સહમતતાનું આંકડાકીય વિશ્લેષણ અને અર્થઘટન દર્શાવતું કોષ્ટક. (સ્કેલીંગને આધારે કોષ્ટક નં. 6.7)	321 થી 322

6.1 પ્રસ્તાવના :-

દરેક પ્રવૃત્તિની શરૂઆત અને અંત હંમેશા માનવથી જ હોય છે. એના સંદર્ભમાં જમીન, મૂડી, માનવશ્રમ અને નિયોજનશક્તિ એ ચાર પરિબલો અતિ આવશ્યક ગણાય છે, તે પૈકી માનવશ્રમ એક વિશિષ્ટ અને મહત્વનું જીવંત પરિબલ છે. માનવશ્રમ પૂરો પાડનાર વ્યક્તિ, કામદાર, કર્મચારી અને સંચાલક એક મનવ તરીકે જીવંત - ચેતનવંત છે કોઈપણ એકમ પાસે આધુનિક યંત્રસામગ્રી, ગુણવત્તા સભર માલસામાન, પૂરતી નાણાંકીય સાધનશક્તિ હોય પરંતુ સમગ્રીતે આ દરેકનો શ્રેષ્ઠતમ ઉપયોગ કરનાર, કૌશલ્ય પ્રાપ્ત અને કાર્યક્ષય માનવ સંસાધન ન હોય હોય તો અન્ય સાધનો બિનઅસરકારક સાબીત થાય છે. માનવ સંસાધન સંચાલન માનવ શક્તિના શ્રેષ્ઠ આયોજન અને અમલીકરણ વડે કર્મચારીઓનો યોગ્ય ઉપયોગ કરી એકમની અને કર્મચારીઓ બંનેની જરૂરિયાતોને સમજવાના પ્રયાસરૂપે થતી એક સંચાલનની સમૂહની પ્રક્રિયા છે જે માનવ શક્તિનો પૂરતો આયોજિત અને દરેક ક્ષેત્રે પ્રમાણસરનો પરંતુ શ્રેષ્ઠતમ ઉપયોગ શા માં રહેલો છે તેની સતત કાળજી રાખે છે.

માનવ સંચાલન વિચારધારાના વિકાસના મૂળમાં રોબર્ટ ઓપનનું નામ મોખરે છે અને તેઓએ પ્રાથમિક ધોરણે કર્મચારીના મહત્વને સંચાલકીય ક્ષેત્રે સ્વીકાર્યું. નવપ્રશિષ્ટ વિચારધારાના સમયગાળામાં માનવીય સંબંધ અભિગમ વિકસ્યો, સંચાલન ક્ષેત્રે માનવતત્વને પુષ્ટિ આપનાર સંચાલન વિશારદોમાં હુગો મુન્સ્ટરબર્ગ, મેરી પાર્કર ફોર્લેર, જયોર્જ એલ્ટનમેથો મુખ્ય ગણી શકાય. સંચાલકીય દ્રષ્ટિએ જોઈએ તો કર્મચારી વ્યવસ્થા, કર્મચારી સંચાલન અને માનવ સંસાધન સંચાલન વિકાસ એમ ક્રમિક ખ્યાલ સંચાલનને પ્રાપ્ત થયા.

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન ' માનવ ' ને કેન્દ્રમાં રાખી શિક્ષાપત્રી દ્વારા સામાન્યધર્મો અને વિશેષધર્મો કે જે ' માનવ ' ને સાચા આચરણ માર્ગ દ્વારા કર્મ અનુસરણનો માર્ગ દર્શાવે છે અને બધાને સરખીરીતે જેનું પાલન કરવું પડે તેવા નિયમો આપે છે, જે સર્વ મનુષ્યોને સમાનપણે શ્રેય આપનારા છે. શિક્ષાપત્રીના માનદંડો સમાન વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર, હાથ નીચેની વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર અને શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિ કે માનવ સાથે વ્યવહાર કેમ કરવો તેનો મૂલ્ય આધારિત વિવેક સૂચવે છે અને માનવ સંસાધનના મૂળ ખ્યાલ યોગ્ય

માણસો મેળવવા અને તેને જાળવવા માટે શું કરવું જોઈએ તેનો કર્મયોગી મેનેજરને ખ્યાલ આવે છે અને તે મુજબ પોતાનું વર્તન પ્રેરાય તેવો પ્રયત્ન કરવાનું સૂચન કરે છે. માટે સહજાનંદસ્વામી શિક્ષાપત્રીના શ્લોક નં. 66 માં કહે છે કે જેની જેવી પાત્રતા તેને તેવા પ્રકારનું કામ સોંપવું જોઈએ. કર્મચારીની કાર્યની સોંપણી કરતી વખતે તેનામાં જે ગુણની પ્રધાનતા હોય તેને ધ્યાનમાં લઈને તેને અનુરૂપ કાર્ય સોંપવાની આજ્ઞા પ્રસ્તુત શ્લોકમાં છે. અહીં યોગ્ય વ્યક્તિને યોગ્ય કાર્ય સોંપાય અને તે કાર્ય પૂર્તિ માટે તે ગુણ કે કૌશલ્ય જોવાય તે વધુ મહત્વનું છે.

બીજી દ્રષ્ટિએ જોઈએ તો યોગ્ય માણસો મેળવતી વખતે દરેક વ્યક્તિમાં રહેલું ચૈતન્ય તત્વ કે જે બ્રહ્મની શક્તિ સ્વરૂપે પડેલું છે તેને ઓળખી કુદરતી રીતે રહેલા તેના આંતરીક વલણને ઓળખી યોગ્ય રીતે પ્રયોજવામાં આવે તો કાર્યક્ષમતા વધશે, કાર્યમાં શ્રેષ્ઠતા પ્રાપ્ત થશે અને કર્મચારીને કાર્ય કર્યાનો સંતોષ અને આનંદ બંને પ્રાપ્ત થશે. પ્રસ્તુત બાબતનો સંબંધ શિક્ષાપત્રીના શ્લોક નં. 66 સાથે છે, કારણ કે યોગ્ય વ્યક્તિને યોગ્ય કાર્યમાં તો જ પ્રેરી શકાય કે જો તેનામાં રહેલું આંતરિક વલણ ઓળખાય. શ્રીમદ્ભગવદ્ગીતા આ માનવીના આંતર વલણને ઓળખવા અને સાચી રીતે તેને પ્રયોજવા જ્ઞાન, ભક્તિ, કર્મ અને યોગના સમાયોજનને રજૂ કરે છે અને આ ચાર પૈકી દરેક વ્યક્તિમાં રહેલું આંતરિક વલણ જ્ઞાનમાર્ગે, ભક્તિમાર્ગે, કર્મમાર્ગે કે યોગમાર્ગે છે તેનું સૂક્ષ્મદર્શન કરી વ્યક્તિની પસંદગી કરવામાં આવે તો જે કાર્ય માટે જે વ્યક્તિ આંતરિક વલણને આધારે લાયક છે તે કાર્ય માટે તેની પસંદગીને પ્રાધાન્ય આપી શકાય.

વ્યવહાર વિવેક વિષે શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 68 કહે છે કે જે વ્યક્તિ જેવા ગુણવાણી હોય તેને તેવા વચનથી બોલાવવી અને માણસની જેવી પ્રવૃત્તિ હોય તે રીતે બોલવું અહીં સામેની વ્યક્તિની મર્યાદાનું ઉલ્લંઘન ન કરવાની પણ આજ્ઞા છે. અહીં મેનેજરે અન્ય સાથે વર્તણૂક કરતી વખતે માનવીની પ્રકૃતિગત ગુણો સત્વ, રજસ, તમસ ને પણ ધ્યાને લેવા જરૂરી છે.

સાત્વીક વ્યક્તિમાં આનંદ, શાંતિ, તપ, સંતોષ, શ્રમ, શ્રદ્ધા, ઐશ્વર્ય વગેરે ગુણોની પ્રધાનતા જોવા મળશે. રાજસિક વ્યક્તિમાં અસ્થિરતા, ઈર્ષ્યા, વાચાળપણું, ગર્વ, કામની ભાવના, તિતિજ્ઞા, ઉદારતા વગેરે ગુણોની પ્રધાનતા હશે જ્યારે તામસિક વ્યક્તિમાં અંધકાર (અજ્ઞાન), મોહ, મૂર્ખતા, દ્રોહ, જડતા, પ્રમાદ, આળસ વગેરે ગુણોની પ્રધાનતા જોવા મળશે. માયાના આ પ્રકૃતિગત ગુણોની અસર માનવીની કાર્ય પ્રણાલીમાં અસર કરતી હોય છે. અહીં કર્મચારીઓની પ્રકૃતિગત ગુણોની પ્રધાનતાને જોઈ અને પછી તે મુજબ સત્તા, ફરજો, જવાબદારી સોંપવાથી મેનેજરે કાર્ય અસરકારકતા વધારો કરશે. માનવી અને શક્તિનું શ્રેષ્ઠ સંયોજન કરી ધ્યેયના માર્ગે વાળી શ્રેષ્ઠ પરિણામ હાંસલ કરી શકશે. સંચાલનની સર્વોચ્ચ સપાટીએ સાત્વીક વ્યક્તિઓ અને મધ્ય સપાટીએ રાજસિક વ્યક્તિઓ અને તળ સપાટીએ તમાસિક વ્યક્તિઓ સત્તા સપાટીએ પ્રકૃતિગત રીતે પ્રયોજવા જાઈએ તેવું વેદાંત આધારિત અર્થઘટન અને સંકલન કરી શકાય.

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનરૂપ શિક્ષાપત્રી શ્રેષ્ઠ મનુષ્યો સાથે કેવો વ્યવહાર કરવો તેનું સૂચન કરે છે તેમજ શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 67 માં આજ્ઞા કરે છે કે મનુષ્ય પોતાનો વ્યવહાર અનેક મનુષ્યોની મદદથી ચલાવે છે, માતા-પિતા અને અન્ય કુટુંબીજનોની મદદથી લઈ નોકર ચાકર, આશ્રીતો, અભ્યાગત, શરણાગત વગેરે લોકો તરફથી તેને કંઈક સહાય, સલાહ-સૂચના, આશિષ વગેરે મળતા રહે છે. આ પોષ્યવર્ગ કહેવાય, માટે આ સેવકવર્ગને યથાશક્તિ રીતે રાજી રાખવા અન્ન, વસ્ત્રથી સેવા કરવી, આવાસની વ્યવસ્થા કરવી, આમ સેવકવર્ગની (હાથ નીચેના માણસો) પ્રત્યે સંભાળ રાખવાની આજ્ઞા છે તેટલું જ નહિ હાથ નીચેના કર્મચારી કે માણસોને નિર્ધારિત કાર્ય સોંપ્યા પછી નક્કી કર્યા મુજબ વેતન આપવાની પણ આજ્ઞા શિક્ષાપત્રીમાં છે. અહીં રાજાના નિયમો શિક્ષાપત્રીમાં આપવામાં આવ્યા છે તેને ' મેનેજરના કાર્ય ' સંદર્ભે પ્રયોજવાથી પ્રજા અને રાજાના આદર્શ સંબંધ દ્વારા મેનેજર અને કર્મચારી વચ્ચે કુટુંબ જેવો વ્યવહાર પ્રસ્થાપિત થશે જે સંચાલકિય કાર્યક્ષમતા વધારશે અને મેનેજરને ' યોગ: કર્મશુ કૌશલમ્ ' ની ભાવના આપી એક ' કર્મયોગી ' બનાવી સંચાલન ક્ષેત્રે વિકાસ કરાવશે. મેનેજર વધુ વફાદાર નિષ્ઠાવાન અને ધ્યેયલક્ષી બનશે. પોતાના સદગુણોનો અન્ય કર્મચારીમાં પ્રસાર થશે તો વ્યવસ્થાતંત્રમાં તેજસ્વીતા આવશે અને સમગ્ર વ્યવસ્થાતંત્ર ચેતનવંતુ બની માનવ અને શ્રમનું શ્રેષ્ઠ સંયોજન આપી ધ્યેયની શ્રેષ્ઠતમ માર્ગની પ્રાપ્તિ કરાવશે.

6.2 રાજનીતિના અંગો સામ, દામ, દંડ, ભેદનું ગુણસ્વભાવ પ્રકૃતિ વગેરે શિક્ષાપત્રી ખ્યાલ આધારિત સંકલન :-

શિક્ષાપત્રી શ્લોક નં. 158 રાજ્ય શાસન કરતી વખતે રાજાએ અનેક રાજાઓ અનેક પ્રકારના મનુષ્યો સાથે અનેક પ્રકારના વ્યવહારોની વ્યવસ્થા પ્રજાહિત માટે કરવાની હોય છે. તે માટે રાજનીતિના અંગોને જાણવા જરૂરી બને છે એ બાબતનો ઉલ્લેખ કરે છે અને રાજાએ ત્યારે ચાર ઉપાયો પ્રયોજવા પડે છે જેમાં (1) સામ(સમજાવટ કરવી) (2) દામ(દાન, દ્રવ્ય વગેરે આપવું) (3) ભેદ(શત્રુ પક્ષમાં યુક્તિ પ્રયુક્તિથી કૂટફાટ પડાવવી) (3) દંડ (યુદ્ધ) વગેરેથી શિક્ષા કરવી. (સંદર્ભ : શિક્ષાપત્રી અધ્યયન પાના નં. 323)

જુદા જુદા ગુણ સ્વભાવ ધરાવતા કે પ્રવૃત્તિ ધરાવતા લોકો (હાથ નીચેના કર્મચારીઓ) પાસેથી અસરકારક રીતે કામ લેવા માટે શિક્ષાપત્રી દર્શિત સામ, દામ, ભેદ અને દંડ આ ચાર સાધનોના પ્રકૃતિગત ગુણો સાથે પ્રયોજી શકાય તેમ છે જેથી સંચાલકિય કાર્યક્ષમતા પ્રાપ્ત થશે.

સામ દ્વારા સત્વગુણ પ્રધાન પ્રકૃતિ ધરાવતા લોકો માટે સમજણ પૂર્વક મૈત્રી ભર્યું વર્તન, રજોગુણ પ્રધાન પ્રકૃતિ ધરાવતા લોકો માટે ઉદાહરણ દ્વારા સૂચનો અને માહિતી આપી વર્તણૂક અને તામસીગુણ પ્રધાન વ્યક્તિ માટે હુકમો અને સૂચનાઓ દ્વારા માર્ગદર્શન આપવાનું વલણ મેનેજરનું હોવું જોઈએ અને એ મુજબ પોતાની સમજણ શક્તિનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ.

' દાન દ્વારા ' સત્વગુણી માટે ઉચિત માન આપવું, કાર્ય સ્વતંત્રતા આપવી, મહત્વ આપવું, માન-મોભો જાળવવા, રજોગુણી માટે સત્તા આપવી, હોદ્દો આપવો અને અનેક કદર-પ્રસંશા કરવી, તેમજ તમોગુણીને નાણાકિય ઉત્તેજન આપવું, અન્ન વસ્ત્ર પૂરા પાડવા અને સવલતો પૂરી પાડવાનું વલણ મેનેજરનું હોવું જોઈએ અને વળતર આપવાની રીત અનુસરવી જોઈએ.

' ભેદ દ્વારા ' સત્વગુણી માટે મૌન રહી અવગણના કરવી, અણગમો દર્શાવી અંતર ઊભુ કરવું, રજોગુણી માટે પડકારો ઊભા કરવા તેની સરખામણી કરવી, સ્પર્ધાત્મક સ્થિતિ ઊભી કરવી, તમોગુણી માટે ભૂલો દર્શાવવી, દોષ કાઢવા અને કાર્યમાં સુધારા-વધારા સૂચવવા અને એ રીતે મેનેજરે ગુણદોષની ફરજ પ્રમાણે પોતાનું વર્તન ગોઠવવું.

' દંડ દ્વારા ' સત્વ ગુણી માટે નિરિક્ષણ આડકતરો ઈશારો અને જૂથ નેતૃત્વ આપવું, રજોગુણી માટે ચેતવણી, બદલી વગેરે દ્વારા અંકુશ રાખવો અને તમોગુણી માટે સજા કરવી, બદલી કરવી, ગુસ્સો કરવો, મર્યાદા બાંધવી અને એ રીતે મેનેજરે વર્તન કરવું. (સંદર્ભ : જી. નારાયણનના પુસ્તક આધારિત અર્થઘટન)

6.2 સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત માનવસંસાધન સંચાલનનું પુનઃ અર્થઘટન :-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત માનવસંસાધન સંચાલનનું પુનઃ અર્થઘટન કરવાનો સંશોધકનો પ્રયાસ છે. જેને નીચેના મુદ્દાઓમાં રજૂ કરેલ છે.

માનવ સંસાધન સંચાલનના સંચાલકિય કાર્યો

(1) કર્મચારીઓ મેળવવા અને જાળવવા. (ભરતી, પસંદગી, બદલી, બદલી અને અપકર્ષ)

(2) કર્મચારી કલ્યાણના કાર્યો.

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન અને અન્ય વેદાંત સંદર્ભ આધારિત પુનઃઅર્થ ઘટન

- કાર્ય કૌશલ્ય જોઈને ભરતી પસંદગી.
- સત્વ, રજસ, તમસ ગુણને ઓળખીને ભરતીનું કાર્ય.
- વ્યક્તિમાં રહેલા બ્રહ્મ સ્વરૂપ, ચૈતન્યતત્વનો સ્વીકાર અને તેના વિકાસની ભાવના સહ અને સૂક્ષ્મ તત્વના પ્રોત્સાહન માટે બદલી અને બદલી.
- સર્વકલ્યાણની આર્ષદ્રષ્ટિથી અભિપ્રેરણા પૂરી પાડી બદલી.
- ' કર્મયોગ 'નો ખ્યાલ અભિપ્રેત થતો ન જોવાય અને સર્વજીવ હિતવહની ભાવના સામે જોખમ ઊભુ થાય ત્યારે અપકર્ષ કરવો અથવા છુટા કરવા.
- આપદ્ધર્મોનું અનુસરણ.
- સેવક વર્ગ પ્રત્યે શિક્ષાપત્રીનું અનુસરણ.

(3) માનવીય સંબંધો અને
સંચાલકીય વર્તણૂક

- સમૃદ્ધિની પરસ્પર વહેંચણી કરવી.
- વર્ણાશ્રમ ધર્મ અને પ્રકૃતિગત ગુણોના સંયોજન દ્વારા લોકકલ્યાણના કાર્યો.
- માનવીય તત્વનો સ્વીકાર.
- દરેક વ્યક્તિમાં રહેલી પરબ્રહ્મની શક્તિનો સ્વીકાર અને સંચાલન અર્થે વિકાસ.
- સહકાર સંવાદિતા, કલ્યાણ, પ્રેમ, હુંફ, સમૂહભાવના, રચનાત્મક વલણ, સમાન વ્યક્તિ સાથે, હાથ નીચેની વ્યક્તિ સાથે અને શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિ સાથે શિક્ષાપત્રી મુજબ વ્યવહાર.
- સ્વઆચરણ દ્વારા અન્યને પ્રેરણા.
- વ્યક્તિના પ્રકૃતિગત ગુણો અને સામ, દામ, દંડ, અને ભેદ આ ચાર ઉપાયોનું સંયોજન કરી સારી વર્તણૂક અને વધુ યોગ્ય કાર્યવ્યવસ્થા અને સુધારણા, કાર્ય ગુણવત્તા અર્થે માપદંડો પ્રયોજવા.

(4) કાર્ય સૌપણી અને
વ્યવસ્થાતંત્રીય વર્તણૂક

- વર્ણાશ્રયધર્મ અને પ્રકૃતિગત ગુણોના સંયોજન દ્વારા કાર્ય સૌપણી
- આંતરિક વલણો પારખવા જે માટે જ્ઞાન, ભક્તિ, કર્મ અને યોગના વ્યક્તિમાં રહેલા વલણને પારખી કાર્યપ્રણાલી યોજવી.
- યોગ: કર્મશુ કૌશલમ્ની ભાવના.
- કર્મયોગનું અનુસરણ.
- શિક્ષાપત્રીના આચરણના મૂલ્યોનું સંચાલનની સપાટીએ સ્થાપન.
- કર્મ માત્ર ફરજનો ભાગ, ફળ પ્રદાતા પરમેશ્વર અને પૂર્ણ સમર્પણ ભાવથી કાર્યપૂર્તિ.
- સત્તાનો ઉપયોગ પરંતુ પ્રેમજન્ય અધિકારથી.

કોષ્ટક 6.1

વયજૂથ અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત					થોડા સહમત				
		વયજૂથ					વયજૂથ				
		20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	હું મારા કામના ક્ષેત્રમાં કામ કરતા માણસો સાથે યોગ્ય વ્યવહાર કરુ છું. સભ્યતા જાળવું છું.	17	33	51	23	08	02	01	02	00	00
2	હું વ્યક્તિની આવડત અને સ્વભાવ મુજબ કામ સોંપું છું.	15	29	53	16	07	03	03	02	01	00
3	હું હાથ નીચેના માણસોની અવગણના કરતો નથી.	18	30	51	23	06	02	01	02	00	00
4	હું વાણી, સ્થાન અને વ્યક્તિ વિષે વિવેક જાળવું છું.	21	28	50	19	08	00	04	03	01	00
5	પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં ભગવાનની શક્તિ છે તેમ હું માનું છું.	17	33	54	23	06	02	01	00	00	00
6	હું હાથ નીચેના જરૂરિયાતવાળા કર્મચારીઓને અનુકૂળતા મુજબ વેતન ઉપરાંત અન્ન, વસ્ત્રથી સેવા કરું છું.	16	27	41	16	08	03	03	06	04	00
7	કર્મચારીની સમજણ વિકસાવી નૈતિક મૂલ્યો તરફ એમને પ્રેરણા આપું છું.	19	29	46	18	07	00	02	02	00	00
8	સર્વકલ્યાણ અને સર્વમાં પરબ્રહ્મનો વાસ છે એ મને બરાબર ખબર છે.	20	33	54	22	08	00	00	00	01	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	143	242	400	160	58	12	15	17	07	00
	ટકાવારી	14.3	24.0	39.9	15.9	5.9	23.5	29.5	33.3	13.7	0.00
	કુલ	1003					51				

	સહમત					થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	વય જૂથ					વય જૂથ					વય જૂથ				
	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	02	02	04	00	00	00	01	01	01	00	00	00	00	00	00
2	03	05	03	07	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
3	01	06	04	00	02	00	00	00	01	00	00	00	01	00	00
4	00	05	05	04	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
5	02	02	04	00	02	00	01	00	01	00	00	00	00	00	00
6	02	06	07	04	00	00	01	04	00	00	00	00	00	00	00
7	01	04	10	05	01	01	02	00	00	00	00	00	00	01	00
8	01	03	04	01	00	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00
	12	33	41	21	06	01	06	05	03	00	00	00	00	01	00
	10.6	29.2	36.3	15.6	5.30	6.67	4.0	3.33	20.0	0.00	0.00	0.00	50.0	50.0	0.00
	188					30					28				

કોષ્ટક નં. 6.1 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ વયજૂથ ધરાવતા રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની વયજૂથ પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 6.1 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 20-30 ના જૂથમાં 21 વ્યક્તિ, 30-40 ના જૂથમાં 37 વ્યક્તિ, 40-50 ના જૂથમાં 58 વ્યક્તિ, 50-60 ના જૂથમાં 24 વ્યક્તિ, 60-70 ના જૂથમાં 8 વ્યક્તિ, તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી 1003 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 51 મંતવ્યો થોડા સહમત, 113 મંતવ્યો સહમત, 15 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 2 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની માનવ સંસાધનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1003 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 143 મંતવ્યો 20 થી 30 ના જૂથ પાસેથી, 242 મંતવ્યો 30 થી 40 ના જૂથ પાસેથી, 400 મંતવ્યો 40 થી 50 ના જૂથ પાસેથી, 160 મંતવ્યો 50 થી 60 ના જૂથ પાસેથી અને 58 મંતવ્યો, 60 થી 70 ના વયજૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી 40 થી 50 નું વયજૂથ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી સૌથી વધુ 400 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 6.2

શૈક્ષણિક લાયકાત અનુસાર પ્રાચ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત			
		શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત			
		સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય
1	હું મારા કામના ક્ષેત્રમાં કામ કરતા માણસો સાથે યોગ્ય વ્યવહાર કરુ છું. સભ્યતા જાળવું છું.	54	60	15	03	02	02	01	00
2	હું વ્યક્તિની આવડત અને સ્વભાવ મુજબ કામ સોંપું છું.	56	52	09	03	00	06	03	00
3	હું હાથ નીચેના માણસોની અવગણના કરતો નથી.	54	59	12	03	00	01	04	00
4	હું વાણી, સ્થાન અને વ્યક્તિ વિષે વિવેક જાળવું છું.	54	58	11	03	02	02	04	00
5	પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં ભગવાનની શક્તિ છે તેમ હું માનું છું.	56	58	16	03	01	02	00	00
6	હું હાથ નીચેના જરૂરિયાતવાળા કર્મચારીઓને અનુકૂળતા મુજબ વેતન ઉપરાંત અન્ન, વસ્ત્રથી સેવા કરું છું.	44	48	13	03	07	08	01	00
7	કર્મચારીની સમજણ વિકસાવી નેતિક મૂલ્યો તરફ એમને પ્રેરણા આપું છું.	51	54	12	02	01	02	01	00
8	સર્વકલ્યાણ અને સર્વમાં પરબ્રહ્મનો વાસ છે એ મને બરાબર ખબર છે.	59	60	16	02	00	01	00	00
	કુલ પ્રાચ્ય મંતવ્યો	428	449	104	22	13	24	14	00
	ટકાવારી	42.7	44.9	9.2	2.3	25.5	47.0	27.5	00.0
	કુલ	1003				51			

	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત			
	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અભ્યુ સ્નાતક	અભ્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અભ્યુ સ્નાતક	અભ્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અભ્યુ સ્નાતક	અભ્ય
1	03	04	01	00	03	00	00	00	00	00	00	00
2	06	08	05	00	00	00	00	00	00	00	00	00
3	06	06	01	00	01	00	00	00	01	00	00	00
4	06	06	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00
5	03	06	01	00	02	00	00	00	00	00	00	00
6	07	09	03	00	04	01	00	00	00	00	00	00
7	07	09	04	01	03	00	00	00	00	01	00	00
8	02	05	01	01	01	00	00	00	00	00	00	00
	40	53	18	18	13	01	00	00	01	01	00	00
	35.4	47.0	16.0	16.0	93.33	6.67	00.0	00.0	50.0	50.0	00.0	00.0
	113				15				2			

કોષ્ટક નં. 6.2 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા રીસ્પોન્ડન્ટનું સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેની શૈક્ષણિક લાયકાતના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 6.2 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 62 સ્નાતકથી નીચે, 66 સ્નાતક, અને 17 અનુસ્નાતક અને 3 અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1003 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 51 મંતવ્યો થોડા સહમત, 113 મંતવ્યો સહમત, 15 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 2 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1003 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 428 મંતવ્યો સ્નાતકથી નીચે, 449 મંતવ્યો સ્નાતક, 104 મંતવ્યો અનુસ્નાતક, અને 22 મંતવ્યો અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાતનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી સ્નાતક સુધીનું શૈક્ષણિક સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 449 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 6.3

માસિક આવક અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત					થોડા સહમત				
		માસિક આવક					માસિક આવક				
		5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ
1	હું મારા કામના ક્ષેત્રમાં કામ કરતા માણસો સાથે યોગ્ય વ્યવહાર કરુ છું. સભ્યતા જાળવું છું.	28	56	20	11	17	01	04	00	00	00
2	હું વ્યક્તિની આવડત અને સ્વભાવ મુજબ કામ સોંપું છું.	27	50	18	12	13	00	06	01	00	02
3	હું હાથ નીચેના માણસોની અવગણના કરતો નથી.	27	58	17	11	15	00	01	03	00	01
4	હું વાણી, સ્થાન અને વ્યક્તિ વિષે વિવેક જાળવું છું.	29	52	19	11	15	01	02	02	01	02
5	પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં ભગવાનની શક્તિ છે તેમ હું માનું છું.	27	56	21	13	16	01	01	00	01	00
6	હું હાથ નીચેના જરૂરિયાતવાળા કર્મચારીઓને અનુકૂળતા મુજબ વેતન ઉપરાંત અન્ન, વસ્ત્રથી સેવા કરું છું.	22	48	14	10	14	03	09	02	01	01
7	કર્મચારીની સમજણ વિકસાવી નૈતિક મૂલ્યો તરફ એમને પ્રેરણા આપું છું.	27	53	14	10	15	00	02	02	00	00
8	સર્વકલ્યાણ અને સર્વમાં પરબ્રહ્મનો વાસ છે એ મને બરાબર ખબર છે.	28	59	20	13	17	00	00	00	01	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	215	432	143	91	122	06	25	10	04	06
	ટકાવારી	21.4	43.0	14.3	9.10	12.2	11.8	49	19.8	7.80	11.8
	કુલ			1003				51			

	સહમત						થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	માસિક આવક						માસિક આવક					માસિક આવક				
	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	
1	01	03	01	03	00	01	01	00	00	01	00	00	00	00	00	
2	04	08	02	02	03	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
3	04	04	00	03	02	00	01	00	00	00	00	00	01	00	00	
4	01	10	00	02	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
5	03	06	00	00	01	00	01	00	00	01	00	00	00	00	00	
6	05	04	04	03	03	01	03	01	00	00	00	00	00	00	00	
7	03	08	05	03	02	01	01	00	00	01	00	00	00	01	00	
8	03	05	01	00	00	00	00	00	00	01	00	00	00	00	00	
	24	48	13	16	12	03	07	01	00	04	00	00	01	01	00	
	21.2	42.5	11.5	14.2	10.6	20.0	46.7	6.70	0.00	26.6	0.00	0.00	50.0	50.0	0.00	
	113					15					2					

કોષ્ટક નં. 6.3 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ માસિક આવકના સ્તર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા માનવ સંસાધનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની માસિક આવકના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 6.3 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 31 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી નીચે, 64 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 સુધીની, અને 21 વ્યક્તિ રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 સુધીની, 14 વ્યક્તિ રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 સુધીની, 18 વ્યક્તિ રૂ. 20000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા જૂથમાં વર્ગિકૃત જોવા મળે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1003 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 51 મંતવ્યો થોડા સહમત, 113 મંતવ્યો સહમત, 15 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 2 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1003 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 215 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી નીચેની માસિક આવકના જૂથ પાસેથી, 432 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ના જૂથ પાસેથી, 143 મંતવ્યો રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 ની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી, 91 મંતવ્યો રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 ના જૂથ પાસેથી અને 122 મંતવ્યો રૂ. 20000 થી વધુની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ની માસિક આવકનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 432 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 6.4

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		ઘંધાનો પ્રકાર			ઘંધાનો પ્રકાર		
		એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની
1	હું મારા કામના ક્ષેત્રમાં કામ કરતા માણસો સાથે યોગ્ય વ્યવહાર કરુ છું. સભ્યતા જાળવું છું.	101	21	10	03	00	02
2	હું વ્યક્તિની આવડત અને સ્વભાવ મુજબ કામ સોંપું છું.	90	18	12	05	02	02
3	હું હાથ નીચેના માણસોની અવગણના કરતો નથી.	95	20	13	02	03	00
4	હું વાણી, સ્થાન અને વ્યક્તિ વિષે વિવેક જાળવું છું.	94	19	13	04	03	01
5	પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં ભગવાનની શક્તિ છે તેમ હું માનું છું.	99	22	12	02	00	01
6	હું હાથ નીચેના જરૂરિયાતવાળા કર્મચારીઓને અનુકૂળતા મુજબ વેતન ઉપરાંત અન્ન, વસ્ત્રથી સેવા કરું છું.	82	16	10	12	02	02
7	કર્મચારીની સમજણ વિકસાવી નેતિક મૂલ્યો તરફ એમને પ્રેરણા આપું છું.	93	16	10	00	02	02
8	સર્વકલ્યાણ અને સર્વમાં પરબ્રહ્મનો વાસ છે એ મને બરાબર ખબર છે.	102	22	13	01	00	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	756	154	93	29	12	10
	ટકાવારી	75.3	15.4	9.30	56.9	23.5	19.6
	કુલ		1003			51	

	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર		
	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેઢી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેઢી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેઢી	કંપની
1	05	02	01	02	00	01	00	00	00
2	16	03	00	00	00	00	00	00	00
3	12	00	01	01	00	00	01	00	00
4	13	01	00	00	00	00	00	00	00
5	09	01	00	01	00	01	00	00	00
6	12	05	02	05	00	00	00	00	00
7	15	05	01	02	00	01	01	00	00
8	08	01	00	00	00	01	00	00	00
	90	18	05	11	00	04	02	00	00
	79.6	16.0	4.40	73.3	00.0	26.7	100	00.0	00.0
	113			15			2		

કોષ્ટક નં. 6.4 નું વિશ્લેષણ

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ જેની નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 6.4 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 111 એકાકી વેપારી, 23 ભાગીદારી પેટી અને 14 કંપનીનો સમાવેશ થાય છે. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1003 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 51 મંતવ્યો થોડા સહમત, 113 મંતવ્યો સહમત, 15 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 2 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1003 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 756 મંતવ્યો એકાકી વેપારી, 154 મંતવ્યો ભાગીદારી પેટી, 93 મંતવ્યો કંપની સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી એકાકી વેપારી સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 756 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 6.5

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર		
		1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	હું મારા કામના ક્ષેત્રમાં કામ કરતા માણસો સાથે યોગ્ય વ્યવહાર કરુ છું. સભ્યતા જાળવું છું.	42	49	41	01	01	03
2	હું વ્યક્તિની આવડત અને સ્વભાવ મુજબ કામ સોંપું છું.	40	41	39	02	01	06
3	હું હાથ નીચેના માણસોની અવગણના કરતો નથી.	43	43	42	01	02	02
4	હું વાણી, સ્થાન અને વ્યક્તિ વિષે વિવેક જાળવું છું.	43	42	41	01	03	04
5	પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં ભગવાનની શક્તિ છે તેમ હું માનું છું.	42	46	45	01	00	02
6	હું હાથ નીચેના જરૂરિયાતવાળા કર્મચારીઓને અનુકૂળતા મુજબ વેતન ઉપરાંત અન્ન, વસ્ત્રથી સેવા કરું છું.	34	36	38	04	07	05
7	કર્મચારીની સમજણ વિકસાવી નેતિક મૂલ્યો તરફ એમને પ્રેરણા આપું છું.	42	37	40	01	01	02
8	સર્વકલ્યાણ અને સર્વમાં પરબ્રહ્મનો વાસ છે એ મને બરાબર ખબર છે.	43	46	48	00	00	01
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	329	340	334	11	15	25
	ટકાવારી	32.8	33.9	33.3	21.6	29.4	49.0
	કુલ		1003			51	

	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર		
	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	04	00	04	01	00	02	00	00	00
2	06	08	05	00	00	00	00	00	00
3	04	04	05	00	00	01	00	01	00
4	04	05	05	00	00	00	00	00	00
5	05	04	01	00	00	02	00	00	00
6	06	06	07	04	01	00	00	00	00
7	05	09	07	00	02	01	00	01	00
8	05	04	00	00	00	01	00	00	00
	39	40	34	05	03	07	00	02	00
	34.5	35.4	33.1	33.3	20.0	46.7	00.0	100	00.0
	113			15			02		

કોષ્ટક નં. 6.5 નું વિશ્લેષણ

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની માસિક આવકના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 6.5 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 48 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી નીચે, 50 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી 2 લાખ સુધી અને 50 વ્યક્તિ રૂ. 2 લાખથી ઉપરનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1003 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 51 મંતવ્યો થોડા સહમત, 113 મંતવ્યો સહમત, 15 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 2 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1003 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 329 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી નીચેના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 340 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી રૂ. 200000 ના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 334 મંતવ્યો રૂ. 200000 થી વધુનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 100000 થી રૂ. 200000 નું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 340 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 6.6

વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત			
		વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો			
		માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	હું મારા કામના ક્ષેત્રમાં કામ કરતા માણસો સાથે યોગ્ય વ્યવહાર કરુ છું. સભ્યતા જાળવું છું.	92	27	08	05	01	01	01	02
2	હું વ્યક્તિની આવડત અને સ્વભાવ મુજબ કામ સોંપું છું.	82	26	07	05	05	02	01	01
3	હું હાથ નીચેના માણસોની અવગણના કરતો નથી.	85	29	09	05	02	02	00	01
4	હું વાણી, સ્થાન અને વ્યક્તિ વિષે વિવેક જાળવું છું.	87	26	07	06	04	03	01	00
5	પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં ભગવાનની શક્તિ છે તેમ હું માનું છું.	88	29	09	07	02	01	00	00
6	હું હાથ નીચેના જરૂરિયાતવાળા કર્મચારીઓને અનુકૂળતા મુજબ વેતન ઉપરાંત અન્ન, વસ્ત્રથી સેવા કરું છું.	75	22	07	04	12	03	00	01
7	કર્મચારીની સમજણ વિકસાવી નૈતિક મૂલ્યો તરફ એમને પ્રેરણા આપું છું.	84	23	06	06	02	01	00	01
8	સર્વકલ્યાણ અને સર્વમાં પરબ્રહ્મનો વાસ છે એ મને બરાબર ખબર છે.	93	29	09	06	01	00	00	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	686	211	62	44	29	13	03	06
	ટકાવારી	68.4	21.0	6.18	4.39	56.9	25.5	5.88	11.8
	કુલ	1003				51			

	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	વર્તમાન હોદો				વર્તમાન હોદો				વર્તમાન હોદો			
	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	05	03	00	00	02	01	00	00	00	00	00	00
2	13	04	01	01	00	00	00	00	00	00	00	00
3	11	01	00	01	01	00	00	00	01	00	00	00
4	09	03	01	01	00	00	00	00	00	00	00	00
5	09	01	00	00	01	01	00	00	00	00	00	00
6	08	07	02	02	05	00	00	00	00	00	00	00
7	12	06	03	00	01	02	00	00	01	00	00	00
8	06	02	00	01	00	01	00	00	00	00	00	00
	73	27	07	06	10	05	00	00	02	00	00	00
	64.6	23.9	6.20	5.30	66.7	33.3	0.00	0.00	100	33.3	33.3	33.3
	113				15				2			

કોષ્ટક નં. 6.6 નું વિશ્લેષણ

ઘંધામાં વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની વર્તમાન હોદ્દાના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 6.6 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 100 ઘંધાના માલિક, 32 ભાગીદાર, 9 મેનેજર અને 7 અન્ય હોદ્દો ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1003 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 51 મંતવ્યો થોડા સહમત, 113 મંતવ્યો સહમત, 15 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 2 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1003 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 686 મંતવ્યો ઘંધાના માલિક, 211 મંતવ્યો ભાગીદાર, 62 મંતવ્યો મેનેજર અને 44 મંતવ્યો અન્ય વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી ઘંધાના માલિક તરીકેનો વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી તરફથી સૌથી વધુ 686 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 6.7

ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલના વિધાનો

અંગે સહમતતાનું વિશ્લેષણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત	થોડા સહમત	સહમત	થોડા અસહમત	સંપૂર્ણ અસહમત
1	હું મારા કામના ક્ષેત્રમાં કામ કરતા માણસો સાથે યોગ્ય વ્યવહાર કરુ છું. સભ્યતા જાળવું છું.	132	05	08	03	00
2	હું વ્યક્તિની આવડત અને સ્વભાવ મુજબ કામ સોંપું છું.	120	09	19	00	00
3	હું હાથ નીચેના માણસોની અવગણના કરતો નથી.	128	05	13	01	01
4	હું વાણી, સ્થાન અને વ્યક્તિ વિષે વિવેક જાળવું છું.	126	08	14	00	00
5	પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં ભગવાનની શક્તિ છે તેમ હું માનું છું.	133	03	10	02	00
6	હું હાથ નીચેના જરૂરિયાતવાળા કર્મચારીઓને અનુકૂળતા મુજબ વેતન ઉપરાંત અન્ન, વસ્ત્રથી સેવા કરું છું.	108	16	19	05	00
7	કર્મચારીની સમજણ વિકસાવી નૈતિક મૂલ્યો તરફ એમને પ્રેરણા આપું છું.	119	04	21	03	01
8	સર્વકલ્યાણ અને સર્વમાં પરબ્રહ્મનો વાસ છે એ મને બરાબર ખબર છે.	137	01	09	01	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	1003	51	113	15	02
	સરેરાશ	125.38	6.38	14.13	1.88	0.25
	નજીકની સરેરાશ	125	6	14	2	0
	સ્કેલ	5	4	3	2	1
	સરેરાશ સ્કેલ	625	24	42	4	0

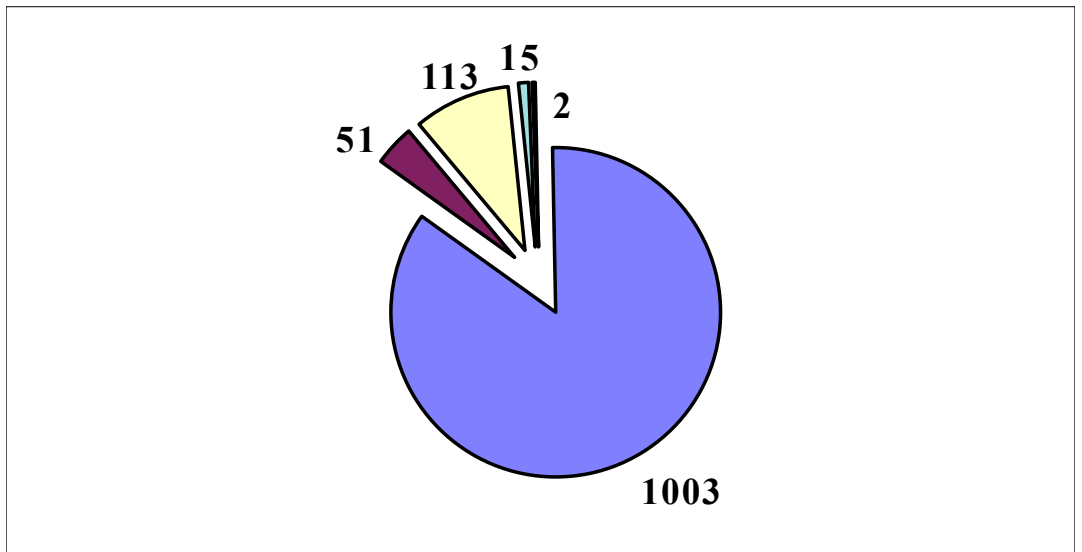
$$\text{પરિણામ} = \frac{695}{148} = 4.73 \text{ એવરેજ} = 5 \text{ રાઉન્ડ એવરેજ}$$

કોષ્ટક નં. 6.7 નું વિશ્લેષણ

ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલના વિધાનો અંગે આપેલ સહમતતાનું વિશ્લેષણ કોષ્ટક નં. 6.7 માં દર્શાવેલ છે. જે અનુસાર 148 રીસ્પોન્ડન્ટ પૈકી પ્રથમ વિધાન સાથે 132 સંપૂર્ણ સહમત, 5 થોડા સહમત, 8 સહમત, 3 થોડા અસહમત અને એકપણ પ્રતિભાવ સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળતો નથી. અને એ રીતે ક્રમશઃ દરેક વિધાનને લેતા તેની કુલ વલણની સરેરાશ કાઢી તેને ક્રમશઃ 5, 4, 3, 2, 1 ના સ્કેલ વડે ગુણી સહમતતાનું પરિણામ પ્રાપ્ત કરેલ છે. સહમતતાનું વલણ તપાસતા એવરેજ 4.73 આવે છે જે 5 ના સ્કેલની નજીક છે. એટલેકે માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન સમાધાનકારક ભૂમિકા પૂરી પાડી તેની સંચાલકીય ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે. તેમજ સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન અપનાવી બિઝનેસ કરતાં સંચાલકો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ના ઉકેલ અંગે સંપૂર્ણ સહમતતાનું વલણ ધરાવે છે.

કોષ્ટક નં. 6.7 ના કુલપ્રાપ્ય મંતવ્યોની ગ્રાફ દ્વારા રજૂઆત :

માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે 1003 સંપૂર્ણ સહમત, 51 થોડા સહમત, 113 સહમત, 15 થોડા અસહમત અને 2 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે જે નીચેના ગ્રાફ દ્વારા જોઈ શકાય છે.



પ્રકરણ-7
વ્યવસ્થાતંત્રિય અને સામાજિક
જવાબદારી-આંકડાકીય વિશ્લેષણ

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
7.1	પ્રસ્તાવના.	323
7.2	સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત વ્યવસ્થાતંત્રિય અને સામાજિક જવાબદારીનું પુનઃઅર્થઘટન.	326
7.3	વયજૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિકઆવક, ઇંધાનોપ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર, વર્તમાન હોદ્દા આધારિત પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું આંકડાકીય વર્ગીકરણ. દર્શાવતા કોષ્ટકો.(કોષ્ટક નં. 7.1 થી 7.6)	328 થી 345
7.4	ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્રિય અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે આપેલ સહમતતાનું આંકડાકીય વિશ્લેષણ અને અર્થઘટન દર્શાવતું કોષ્ટક. (સ્કેલીંગને આધારે કોષ્ટક નં. 7.7)	346 થી 347

7.1 પ્રસ્તાવના :-

ॐ વ્યવસ્થાતંત્ર :-

વ્યવસ્થાતંત્ર દ્વારા એકમની દરેક વ્યક્તિ વચ્ચે કાર્ય, સત્તા, જવાબદારી વહેંચણી કર્મચારીઓ અને અધિકારીઓ વચ્ચેના સંબંધોનું સ્વરૂપ, કાર્ય ગોઠવણી, કાર્યનું યોગ્ય સંકલન, વગેરે કાર્યો સહેલાઈથી પાર પાડી શકાય છે. માનવીય અને ભૌતિક સંપત્તીનું શ્રેષ્ઠ સંયોજન કરી અને અસરકારક પરિણામની નિપજ વ્યવસ્થાતંત્ર દ્વારા શક્ય બને છે.

વ્યવસ્થાતંત્રિય સમસ્યાઓનો સ્વામિનારાયણ તત્ત્વજ્ઞાન વૈદિક ઉકેલ સૂચવે છે. વર્ણશ્રમ ધર્મના ખ્યાલ અને પ્રકૃતિગત ગુણોનું સંમિશ્રણ કરી સમાજ વ્યવસ્થાના ચાર વર્ગ બ્રાહ્મણ, ક્ષત્રિય, વૈશ્ય અને શુદ્ર એમ પોત-પોતાના પદને યોગ્ય કર્મોનું-કાર્યોનું એટલે કે જ્ઞાન, રક્ષણ, પોષણ, પરિચર્યા (સેવા) એમ જે તે ગુણ ધરાવતી વ્યક્તિને તે જ કાર્ય સોંપાય તો કાર્યની અસરકારકતા વધે છે. અહીં જાતિ અનુસાર નહીં પરંતુ તેના મુકરર કરેલા કર્તવ્યોને આધારે કાર્ય થાય તે જરૂરી છે. અહીં મેનેજર ગુણધર્મ અને કર્મ અનુસાર વર્ણશ્રમ પ્રથાનો ખ્યાલ અપનાવી શકે.

અહીં વર્ણશ્રમ અને પ્રકૃતિગત ગુણો પણ મહત્વના બને છે. અહીં વ્યક્તિ ગમે તે વર્ણમાં જન્મ લે પરંતુ કઈ વ્યક્તિમાં સત્ત્વ, રજસ, તમસ ગુણ પેકી કયા ગુણની પ્રધાનતા વધુ છે તે ધ્યાનમાં લઈ કાર્ય વહેંચણી કરવી જોઈએ. અહીં કર્મ એક સરખા છે, પરંતુ કર્મ કરનાર માનવી જે પ્રકારનો ગુણ પ્રકૃતિગત રીતે ધરાવતો હોય તે અનુસાર તે બ્રહ્મ, ક્ષત્રિય, વૈશ્ય અને શુદ્ર પ્રકૃતિવાળો બને છે. અહીં જન્મ કરતા કર્તવ્ય-કર્મને વધુ પ્રધાનતા છે. અહીં કાર્ય વહેંચણીની અસરકારકતા પ્રાપ્ત કરવાનો ઉદ્દેશ રહેલો છે.

તેમજ શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞા અનુસાર દરેક વ્યક્તિમાં ખાસ આવડત કે ગુણ હોય છે તેને અનુરૂપ તેને યોગ્ય કાર્ય સોંપવાની આજ્ઞા છે. આમ કરવાથી કાર્ય આનંદ વધે છે. કાર્ય સહેલું પણ લાગે છે અને કાર્યની પરિણામ પર અસરકારકતા વધે છે.

વ્યવસ્થાતંત્રમાં કામ કરતી દરેક વ્યક્તિમાં પરબ્રહ્મનો અંશ રહેલો છે. જે શક્તિ સ્વરૂપ છે. જો આ શક્તિનો ધંધાની ધ્યેયસિદ્ધિ અર્થે ઉપયોગ કરવામાં આવે તો આ દરેકમાં રહેલું સમાન ચૈતન્યતત્ત્વ આત્મશક્તિ એકત્ર થઈ એકબીજામાં આદર, સત્કાર અને સહકારનું વાતાવરણ ઊભુ કરી ઉત્પાદકતા અને ગુણવત્તામાં વધારો કરી શકે છે.

અહીં ' રાજર્ષિ 'ના ખ્યાલને પણ વ્યવસ્થાતંત્ર અર્થે સંકલિત કરી શકાય તેમ છે. મેનેજર ' રાજર્ષિ ' જેવો હોવો જોઈએ જે વ્યવસ્થાતંત્રને હંમેશા ઘ્યેય સિદ્ધિ તરફ દોરી શકે. અહીં રાજા જે રીતે પ્રજાનું યોગક્ષેમ ઈચ્છે તેમ મેનેજરે પોતાના હાથ નીચેના કર્મચારીની સંભાળ રાખવાની છે. ઋષિના ભાવથી આર્ષ દ્રષ્ટિ કેળવવાની છે. અને ' રાજર્ષિ 'ની ભાવનાને વ્યવસ્થાતંત્ર અર્થે ચરિતાર્થ કરવાની છે.

❁ સામાજિક જવાબદારી :-

સંચાલકિય વલણની રીતે જોઈએ તો સંચાલન કરતી વખતે ગ્રાહકો, સંગઠનો, પર્યાવરણને જાળવનારાઓ, કર્મચારીઓનું દબાણ મેનેજર પર રહે છે. એ રીતે જાહેર હિતની જાળવણી માટે સંચાલકોનું વર્તન સામાજિક જવાબદારી અદા કરવા પ્રેરાવું જોઈએ. એકમ પણ સમાજનું એક અંગ છે અને સમાજના ઘટકો સાથે તે જોડાય છે. અને પ્રવૃત્તિ કરે ત્યારે નફો કમાય છે. આમ સમાજ અને એકમનો સંબંધ અને સંચાલનનું જોડાણ જોવા મળે છે.

સંચાલનની વિવિધ જૂથો પ્રત્યે, સંસ્થા પ્રત્યે, શેરહોલ્ડર પ્રત્યે, સંચાલન પ્રત્યે, કર્મચારી પ્રત્યે, ગ્રાહકો પ્રત્યે, લેણદારો પ્રત્યે, દેવાદારો પ્રત્યે, હરિફો પ્રત્યે, સ્થાનિક સમાજ પ્રત્યે, રાજા અને સરકાર પ્રત્યે સામાજિક જવાબદારી અદા કરવાની રહે છે.

સામાજિક જવાબદારી અદા કરતી વખતે મેનેજરની મૂલ્યલક્ષી વર્તણૂક હોવી જોઈએ જેથી તે અન્ય માટે આદર્શરૂપ બને, તેના દ્વારા અન્ય પ્રેરાય. સમાજમાં તેણે શુભ ભાવનાઓ અને પ્રમાણિકપણે રહેવું જોઈએ. કારણકે તે સમાજનું એક પ્રાણી છે. અહીં પરસ્પર આશ્રય આધારિત જીવન છે. અહીં શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ મૂલ્યલક્ષી વર્તણૂકને પ્રાધન્ય આપે છે અને મેનેજરને ઉદાહરણરૂપ, આદર્શ જીવન જીવવા માટે પ્રેરે છે. જેમ કે અહિંસાનો ખ્યાલ, માસ ભક્ષણ, મધપાન નિષેધ, ક્રોધ ન કરવો, ચોરી ન કરવી, વ્યભિચાર ન કરવો. લાંચ ન લેવી, પર્યાવરણ જાળવણી માટે મળમૂત્રનો યથાયોગ્ય જગ્યાએ ત્યાગ, જે કાર્યમાં જે વ્યક્તિ નિપૂણ હોય તે કાર્યમાં જ તેને પ્રેરણા, પોષ્યવર્ગની સામર્થી પ્રમાણે સેવા, અધર્મનું આચરણ ન કરવું કરજ ન કરવું, સાક્ષીઓ સહિત લેખિત કરવું, આવક મુજબ ખર્ચ કરવો, ધર્મદો નિયમિત કાઢવો, નક્કી કર્યા મુજબ મજુરવેતન આપવું. અતિવૃષ્ટિ, અનાવૃષ્ટિ ધરતીકંપ જેવી કુદરતી આપત્તીના સમયે સેવા કરવી વગેરે આ બધી જ શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ મેનેજરને મૂલ્યલક્ષી વર્તણૂક તરફ પ્રેરશે.

7.2 સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત વ્યવસ્થાતંત્રિય અને સામાજિક જવાબદારીનું પુનઃઅર્થઘટન :-

<u>વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીનું મૂળ કાર્ય</u>	<u>સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત પુનઃઅર્થઘટન</u>
1. ધ્યેયની સ્પષ્ટતા કરી માળખાકીય રચના કરવી.	- આર્ષ દ્રષ્ટિકોણ કેળવવો અને વાસ્તવદર્શી વલણને પ્રાધાન્ય આપવું. - કર્તવ્યપાલનને મહત્વ આપવું. - સર્વજીવ હિતાવહની ભાવના.
2. વિભાગી કરણ કરવું અને કાર્ય વહેંચણી કરવી.	- પરબ્રહ્મના અંશ સ્વરૂપ રહેલી સમાન ચૈતન્ય શક્તિ દરેક વિભાગમાં વિભાજીત થાય તે જોવું. - સ્થૂળ કરતાં સૂક્ષ્મ શક્તિને પ્રાધાન્ય. - ગુણ, કૌશલ્યની પ્રધાનતા આધારિત કાર્ય વહેંચણી. - પ્રકૃતિગત ગુણો સત્વ, રજસ, તમસ, આધારિત કાર્યસોંપણી. - વર્ણાશ્રમધર્મ, અને ગુણના સંયોજનનું અનુસરણ.
3. સત્તા, ફરજો, અધિકારો અને જવાબદારીની વહેંચણી.-	- મનુષ્યના ગુણ આધારિત કાર્ય પ્રેરણા મૂલ્ય આધારિત વર્તણૂકને પ્રાધાન્ય. (શિક્ષાપત્રીની મૂલ્ય આધારિત આજ્ઞાઓનું પાલન)
4. આંતર સંબંધોની સ્થાપના કરવી.	- સર્વને સમાન દ્રષ્ટિથી જોવા. - દરેકમાં પરબ્રહ્મનો અંશ રહેલો છે તેવો ભાવ કેળવવો. - સન્માન-આદરની ભાવના. - સમૃદ્ધિની પરસ્પર વહેંચણી કરવી. - શિક્ષાપત્રીની આચારસંહિતાનું અનુસરણ.
5. સામાજિક જવાબદારીનું કાર્ય	- વ્યક્તિગત કર્મની સાથે સામૂહિક હિતની જાળવણી.

- પ્રકૃતિના ગુણ સ્વભાવ અનુસાર સતત વર્તન અને વલણ જાળવી કુદરતી રીતે સંવાદિતા જાળવવી.
- પ્રત્યેકમાં રહેલી ઈશ્વર સ્વરૂપ શક્તિની ઓળખ અને વિકસાવવાની તક.
- નિષ્કામભાવે કર્મ કરવું.
- વ્યક્તિગત હિત સમાજનો વિકાસ અને ગુણવત્તાને પ્રાધાન્ય.
- પૂર્ણ સમર્પણભાવથી કાર્ય કરવું.
- નફામાંથી માનવવિકાસ, સંસાધન જાળવણી, પર્યાવરણ જાળવણી અને સમાજ માટે ભાગ કાઢવા પછી શેષ વધે તે ઈશ્વર પ્રસાદ તરીકે ગ્રહણ કરવું.

પ્રસ્તુત પ્રકરણ વ્યવસ્થાતંત્ર અને સમાજીક જવાબદારીના આંકડાકીય વિશ્લેષણને રજૂ કરે છે. સંશોધક દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યા સંદર્ભે ઉદ્યોગકર્તાઓને પ્રશ્નાવલીના બીજા ભાગમાં ક્રમ નં. 32 થી 39 સુધી વિધાનો પૂછવામાં આવેલા જેમાં મેનેજર તરીકે કામની વહેંચણી વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રાકૃતિક ગુણના સંયોજન અનુસાર કરવી, ધંધામાં કર્તવ્ય પાલનને મહત્વ સર્વના કલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળાના વિકાસ માટે કર્મચારીને તક, ધંધામાંથી સમાજને લાભ મળે તેવી વ્યવસ્થા વિચાર, આવકમાંથી ધર્મ અને સમાજ પાછળ અમુક ભાગ ફાળવવો, પર્યાવરણ જાળવણી અને કાર્યમાં સમર્પણ ભાવ, કુદરતી આપત્તી વખતે માનવતા રાખી સેવા કરવી વગેરે શિક્ષાપત્રીના નિયમો આધારિત વિધાનો ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂછવામાં આવેલા જે અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવાનો સંશોધકનો પ્રયાસ છે.

માહિતી એકત્રિત કરતી વખતે સંશોધકે ઉદ્યોગકર્તાઓનું વયજૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિક આવક, ધંધાનો પ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર, વર્તમાન હોદ્દો એ પાંચ ચલોને આધારે વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યા ના ઉકેલ સંદર્ભે ઉદ્યોગ કર્તાઓનો અભિપ્રાય કેવો છે તે જાણવાની કોશીષ કરેલ છે. અહીં સહમતતાનું વલણ જાણી FIVE POINT SCALE ને અધારે વિશ્લેષણ કરી અર્થઘટન કરેલ છે.

કોષ્ટક 7.1

વયજૂથ અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત					થોડા સહમત				
		વય જૂથ					વય જૂથ				
		20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	હું મારા કામની વહેંચણી વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રાકૃતિક ગુણ(સત્વ-રજસ-તમાસ) ના સંયોજન અનુસાર કરું છું.	07	14	33	08	01	03	07	10	06	01
2	વ્યક્તિની યોગ્યતા મુજબ કાર્ય સોંપી અને તે મુજબ વેતન આપું છું.	18	30	49	20	08	00	02	04	00	00
3	મારા ઇંદામાં કાર્યપાલનને વધુ મહત્વ આપું છું.	19	33	50	21	08	00	01	04	00	00
4	સર્વનાકલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળા નાવિકાસ માટે કર્મચારીને તક આપું છું.	14	27	44	18	07	03	03	03	01	01
5	મારા ઇંદામાંથી સમાજને લાભ મળે તેવી વ્યવસ્થા માટે હું સહમત થાઉં છું	17	30	42	21	06	02	03	07	01	02
6	મારી આવક અનુસાર ધર્મ અને સમાજ પાછળ અમુક ભાગ ફાળવું છું.	18	30	44	19	08	03	03	04	01	00
7	હું પર્યાવરણ જાળવું છું, અને મારું કાર્ય પુરા સમર્પણભાવથી થાય તેની કાળજી રાખું છું.	18	27	42	21	06	01	05	07	00	00
8	કુદરતી આપતિ કે માનવસર્જિત આપતિ વખતે માનવતા રાખી યથાયોગ્ય રીતે આર્થિક-શારીરિક સેવા કરું છું.	18	33	48	20	08	02	01	03	00	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	129	242	352	148	52	14	25	42	09	04
	ટકાવારી	14.3	24.8	38.9	16.4	5.60	14.9	26.6	44.7	9.60	4.30
	કુલ	905					94				

	સહમત					થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	વય જૂથ					વય જૂથ					વય જૂથ				
	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	08	11	12	05	03	02	04	01	03	02	01	01	02	02	01
2	02	05	05	04	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00
3	02	03	04	02	00	00	00	00	01	00	00	00	00	00	00
4	03	07	09	05	00	01	00	02	00	00	00	00	00	00	00
5	00	03	07	02	00	01	01	01	00	00	01	00	01	00	00
6	00	03	09	03	00	00	01	01	01	00	00	00	00	00	00
7	01	05	08	02	01	01	00	01	00	00	00	00	00	01	01
8	01	03	06	04	00	00	00	01	00	00	00	00	00	00	00
	17	40	60	27	04	06	06	07	05	02	02	01	03	03	02
	11.5	27.0	40.5	18.2	2.70	23.1	23.1	26.9	19.2	7.7	18.2	9.00	27.3	27.3	18.2
	148					26					11				

કોષ્ટક નં. 7.1 નું વિશ્લેષણ

અલગ અલગ વયજૂથ અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટનું સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે પ્રશ્નાવલીમાં 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 7.1 માં દર્શાવેલ છે. જે અનુસાર 21 વ્યક્તિ 20-30 ના જૂથમાં, 37 વ્યક્તિ 30-40 ના જૂથમાં, 58 વ્યક્તિ 40-50 ના જૂથમાં 24 વ્યક્તિ 50-60 ના જૂથમાં, 8 વ્યક્તિ 60-70 ના જૂથમાં વર્ગીકૃત જોવા મળે છે.

તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી 905 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 94 મંતવ્યો થોડાસહમત, 148 મંતવ્યો સહમત, 26 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 11 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 905 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 129 મંતવ્યો 20 થી 30 ના જૂથ પાસેથી, 242 મંતવ્યો 30 થી 40 ના જૂથ પાસેથી, 352 મંતવ્યો 40 થી 50 ના જૂથ પાસેથી, 118 મંતવ્યો 50 થી 60 ના જૂથ પાસેથી અને 52 મંતવ્યો, 60 થી 70 ના વયજૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી 40 થી 50 નું વયજૂથ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી સૌથી વધુ 352 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 7.2

શૈક્ષણિક લાયકાત અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત			
		શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત			
		સ્નાતક શીનીય	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	સ્નાતક શીનીય	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય
1	હું મારા કામની વહેંચણી વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રાકૃતિક ગુણ(સત્વ-રજસ-તમાસ) ના સંયોજન અનુસાર કરું છું.	29	27	05	02	10	14	03	00
2	વ્યક્તિની યોગ્યતા મુજબ કાર્ય સોંપી અને તે મુજબ વેતન આપું છું.	54	53	15	03	00	06	00	00
3	મારા ઇંદામાં કાર્યપાલનને વધુ મહત્વ આપું છું.	52	59	17	03	01	04	00	00
4	સર્વનાકલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળા નાવિકાસ માટે કર્મચારીને તક આપું છું.	45	50	13	02	03	06	02	00
5	મારા ઇંદામાંથી સમાજને લાભ મળે તેવી વ્યવસ્થા માટે હું સહમત થાઉં છું	51	51	11	03	04	08	03	00
6	મારી આવક અનુસાર ધર્મ અને સમાજ પાછળ અમુક ભાગ ફાળવું છું.	52	53	11	03	05	04	02	00
7	હું પર્યાવરણ જાળવું છું. અને મારું કાર્ય પુરા સમર્પણભાવથી થાય તેની કાળજી રાખું છું.	50	50	11	03	04	06	03	00
8	કુદરતી આપતિ કે માનવસર્જિત આપતિ વખતે માનવતા રાખી યથાયોગ્ય રીતે આર્થિક-શારીરિક સેવા કરું છું.	54	57	13	03	01	03	02	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	387	400	96	22	28	51	15	00
	ટકાવારી	42.2	44.2	10.6	2.40	29.8	54.3	16.0	00.0
	કુલ	905				94			

	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત			
	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અભ્યુ સ્નાતક	અભ્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અભ્યુ સ્નાતક	અભ્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અભ્યુ સ્નાતક	અભ્ય
1	13	22	04	00	07	02	02	01	03	01	03	00
2	07	07	02	00	01	00	00	00	00	00	00	00
3	08	03	00	00	01	00	00	00	00	00	00	00
4	13	08	02	01	01	02	00	00	00	00	00	00
5	05	05	02	00	01	01	01	00	01	01	00	00
6	05	08	02	00	00	01	02	00	00	00	00	00
7	07	08	02	00	01	01	00	00	00	01	01	00
8	07	05	02	00	00	01	00	00	00	00	00	00
	65	66	16	01	12	08	05	01	04	03	04	00
	42.0	44.6	10.7	0.70	46.2	30.8	19.2	3.85	36.4	27.3	36.4	00.0
	148				26				11			

કોષ્ટક નં. 7.2 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા રીસ્પોન્ડન્ટનું સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની શૈક્ષણિક લાયકાતના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની ની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 7.2 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 62 સ્નાતકથી નીચે, 66 સ્નાતક, અને 17 અનુસ્નાતક અને 3 અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 905 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 94 મંતવ્યો થોડા સહમત, 148 મંતવ્યો સહમત, 26 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 11 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 903 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 387 મંતવ્યો સ્નાતકથી નીચે, 400 મંતવ્યો સ્નાતક, 96 મંતવ્યો અનુસ્નાતક, અને 22 મંતવ્યો અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાતનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી સ્નાતક સુધીનું શૈક્ષણિક સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 400 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 7.3

માસિક આવક અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત					થોડા સહમત				
		માસિક આવક									
		5000 ચીનીયે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 ચીનીયે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ
1	હું મારા કામની વહેંચણી વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રાકૃતિક ગુણ(સત્વ-રજસ-તમાસ) ના સંયોજન અનુસાર કરું છું.	16	23	12	05	07	04	17	01	04	01
2	વ્યક્તિની યોગ્યતા મુજબ કાર્ય સોંપી અને તે મુજબ વેતન આપું છું.	29	54	18	11	13	00	02	01	01	02
3	મારા ઇંદામાં કાર્યપાલનને વધુ મહત્વ આપું છું.	28	56	20	11	16	02	01	00	01	01
4	સર્વનાકલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળા નાવિકાસ માટે કર્મચારીને તક આપું છું.	21	44	19	12	14	02	05	01	01	02
5	મારા ઇંદામાંથી સમાજને લાભ મળે તેવી વ્યવસ્થા માટે હું સહમત થાઉં છું	25	54	16	08	13	03	04	04	02	02
6	મારી આવક અનુસાર ધર્મ અને સમાજ પાછળ અમુક ભાગ ફાળવું છું.	28	50	16	11	14	02	06	01	01	01
7	હું પર્યાવરણ જાળવું છું. અને મારું કાર્ય પુરા સમર્પણભાવથી થાય તેની કાળજી રાખું છું.	23	50	16	11	14	03	05	00	02	03
8	કુદરતી આપતિ કે માનવસર્જીત આપતિ વખતે માનવતા રાખી યથાયોગ્ય રીતે આર્થિક-શારીરિક સેવા કરું છું.	26	54	20	12	15	02	02	01	00	01
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	196	385	137	81	106	18	42	09	12	13
	ટકાવારી	21.7	42.5	15.1	8.10	11.6	19.1	44.9	9.60	12.8	13.8
	કુલ	905					94				

	સહમત						થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	માસિક આવક						માસિક આવક					માસિક આવક				
	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	
1	06	17	04	03	09	02	06	02	02	00	03	01	02	00	01	
2	01	08	02	02	03	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
3	01	06	01	02	01	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00	
4	08	12	01	01	02	00	03	00	00	00	00	00	00	00	00	
5	02	03	01	03	03	01	01	00	01	00	00	02	00	00	00	
6	01	07	03	01	03	00	01	01	01	00	00	00	00	00	00	
7	03	07	05	01	01	01	01	00	00	00	01	01	00	00	00	
8	02	08	00	02	02	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
	24	68	17	15	24	06	13	03	04	00	04	04	02	00	01	
	16.2	45.9	11.5	10.2	16.3	23.0	50	13.0	14.0	0.00	36.4	36.4	17.2	0.00	9.00	
	148					26					11					

કોષ્ટક નં. 7.3 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ માસિક આવકના સ્તર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટનું સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની માસિક આવકના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 7.3 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 31 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી નીચે, 64 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 સુધીની, અને 21 વ્યક્તિ રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 સુધીની, 14 વ્યક્તિ રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 સુધીની, 18 વ્યક્તિ રૂ. 20000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા જૂથમાં વર્ગિકૃત જોવા મળે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 905 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 94 મંતવ્યો થોડા સહમત, 148 મંતવ્યો સહમત, 26 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 11 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 905 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 196 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી નીચેની માસિક આવકના જૂથ પાસેથી, 385 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ના જૂથ પાસેથી, 137 મંતવ્યો રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 ની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી, 81 મંતવ્યો રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 ના જૂથ પાસેથી અને 106 મંતવ્યો રૂ. 20000 થી વધુની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ની માસિક આવકનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 385 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 7.4

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		ઘંધાનો પ્રકાર			ઘંધાનો પ્રકાર		
		એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની
1	હું મારા કામની વહેંચણી વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રાકૃતિક ગુણ(સત્વ-રજસ-તમાસ) ના સંયોજન અનુસાર કરું છું.	45	12	06	21	02	04
2	વ્યક્તિની યોગ્યતા મુજબ કાર્ય સોંપી અને તે મુજબ વેતન આપું છું.	93	21	11	05	01	00
3	મારા ઘંધામાં કાર્યપાલનને વધુ મહત્વ આપું છું.	96	23	12	04	00	01
4	સર્વનાકલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળા નાવિકાસ માટે કર્મચારીને તક આપું છું.	81	18	11	08	02	01
5	મારા ઘંધામાંથી સમાજને લાભ મળે તેવી વ્યવસ્થા માટે હું સહમત થાઉં છું	90	14	12	09	04	02
6	મારી આવક અનુસાર ધર્મ અને સમાજ પાછળ અમુક ભાગ ફાળવું છું.	91	16	12	05	04	02
7	હું પર્યાવરણ જાળવું છું. અને મારું કાર્ય પુરા સમર્પણભાવથી થાય તેની કાળજી રાખું છું.	86	19	09	10	00	03
8	કુદરતી આપતિ કે માનવસર્જીત આપતિ વખતે માનવતા રાખી યથાયોગ્ય રીતે આર્થિક-શારીરિક સેવા કરું છું.	95	20	12	04	02	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	677	143	85	66	15	13
	ટકાવારી	74.8	15.8	9.4	70.0	16.0	14.0
	કુલ	905			94		

	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર		
	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની
1	32	05	02	09	01	02	04	03	00
2	12	01	03	01	00	00	00	00	00
3	10	00	01	01	00	00	00	00	00
4	19	03	02	03	00	00	00	00	00
5	08	04	00	02	01	00	02	00	00
6	12	03	00	03	00	00	00	00	00
7	11	04	00	02	00	00	02	00	00
8	11	01	02	01	00	00	00	00	00
	115	21	12	22	00	02	08	00	00
	79.6	16.0	8.10	84.6	7.70	7.7	72.7	27.3	00.0
	148			26			11		

કોષ્ટક નં. 7.4 નું વિશ્લેષણ

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની જેની નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 7.4 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 111 એકાંકી વેપારી, 23 ભાગીદારી પેટી અને 14 કંપની સ્વરૂપનો સમાવેશ થાય છે. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 905 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 94 મંતવ્યો થોડા સહમત, 148 મંતવ્યો સહમત, 26 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 11 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 905 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 677 મંતવ્યો એકાંકીવેપારી, 143 મંતવ્યો ભાગીદારી પેટી, 85 મંતવ્યો કંપની સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી એકાંકી વેપારી સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 677 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 7.5

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર		
		1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	હું મારા કામની વહેંચણી વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રાકૃતિક ગુણ(સત્વ-રજસ-તમાસ) ના સંયોજન અનુસાર કરું છું.	22	18	23	10	10	07
2	વ્યક્તિની યોગ્યતા મુજબ કાર્ય સોંપી અને તે મુજબ વેતન આપું છું.	45	41	39	00	03	03
3	મારા ઇંદામાં કાર્યપાલનને વધુ મહત્વ આપું છું.	41	46	44	02	00	03
4	સર્વનાકલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળા નાવિકાસ માટે કર્મચારીને તક આપું છું.	31	39	40	05	02	04
5	મારા ઇંદામાંથી સમાજને લાભ મળે તેવી વ્યવસ્થા માટે હું સહમત થાઉં છું	37	41	38	03	06	06
6	મારી આવક અનુસાર ધર્મ અને સમાજ પાછળ અમુક ભાગ ફાળવું છું.	41	37	41	05	03	03
7	હું પર્યાવરણ જાળવું છું. અને મારું કાર્ય પુરા સમર્પણભાવથી થાય તેની કાળજી રાખું છું.	35	38	41	05	01	07
8	કુદરતી આપતિ કે માનવસર્જીત આપતિ વખતે માનવતા રાખી યથાયોગ્ય રીતે આર્થિક-શારીરિક સેવા કરું છું.	42	45	40	03	00	03
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	294	305	306	33	25	36
	ટકાવારી	32.5	33.7	33.8	35.1	26.6	38.3
	કુલ	905			94		

	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર		
	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	11	13	15	03	05	04	02	04	01
2	03	05	08	00	01	00	00	00	00
3	05	04	02	00	00	01	00	00	00
4	09	09	06	03	00	00	00	00	00
5	04	03	05	02	00	01	02	00	00
6	02	08	05	00	02	01	00	00	00
7	06	09	02	02	00	00	00	02	00
8	03	04	07	00	01	00	00	00	00
	43	55	50	10	09	07	04	06	01
	29.0	37.2	33.8	38.5	34.6	26.9	36.4	54.6	9.00
	148			26			11		

કોષ્ટક નં. 7.5 નું વિશ્લેષણ

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટનું સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારી અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની માસિક આવકના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 7.5 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 48 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી નીચે, 50 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી 2 લાખ સુધી અને 50 વ્યક્તિ રૂ. 2 લાખથી ઉપરનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 905 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 94 મંતવ્યો થોડા સહમત, 148 મંતવ્યો સહમત, 26 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 11 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 905 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 294 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી નીચેના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 305 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી રૂ. 200000 ના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 306 મંતવ્યો રૂ. 200000 થી વધુનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 200000 થી ઉપરનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 306 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 7.6

વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત			
		વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો			
		માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	હું મારા કામની વહેંચણી વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રાકૃતિક ગુણ(સત્ય-રજસ-તમાસ) ના સંયોજન અનુસાર કરું છું.	37	20	02	04	21	02	02	02
2	વ્યક્તિની યોગ્યતા મુજબ કાર્ય સોંપી અને તે મુજબ વેતન આપું છું.	84	27	07	07	05	01	00	00
3	મારા ઇંદામાં કાર્યપાલનને વધુ મહત્વ આપું છું.	88	28	08	07	04	01	00	00
4	સર્વનાકલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળા નાવિકાસ માટે કર્મચારીને તક આપું છું.	73	24	08	05	07	03	00	01
5	મારા ઇંદામાંથી સમાજને લાભ મળે તેવી વ્યવસ્થા માટે હું સહમત થાઉં છું	78	23	09	06	10	04	00	01
6	મારી આવક અનુસાર ધર્મ અને સમાજ પાછળ અમુક ભાગ ફાળવું છું.	84	24	08	03	03	05	00	03
7	હું પર્યાવરણ જાળવું છું. અને મારું કાર્ય પુરા સમર્પણભાવથી થાય તેની કાળજી રાખું છું.	81	25	04	04	07	03	00	03
8	કુદરતી આપતિ કે માનવસર્જિત આપતિ વખતે માનવતા રાખી યથાયોગ્ય રીતે આર્થિક-શારીરિક સેવા કરું છું.	88	26	07	06	03	02	00	01
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	613	197	53	42	60	21	02	11
	ટકાવારી	67.8	21.8	5.86	4.64	63.8	22.3	2.12	11.7
	કુલ	905				94			

	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	વર્તમાન હોદો				વર્તમાન હોદો				વર્તમાન હોદો			
	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	32	04	02	01	07	02	03	00	03	04	00	00
2	11	03	02	00	00	01	00	00	00	00	00	00
3	07	03	01	00	01	00	00	00	00	00	00	00
4	17	05	01	01	03	00	00	00	00	00	00	00
5	08	04	00	00	02	01	00	00	02	00	00	00
6	10	03	01	01	03	00	00	00	00	00	00	00
7	08	04	05	00	02	00	00	00	02	00	00	00
8	08	04	02	00	01	00	00	00	00	00	00	00
	101	30	14	03	19	04	03	00	07	04	00	00
	68.2	20.3	9.45	2.00	73.1	15.4	11.5	0.00	63.6	36.4	0.00	0.00
	148				26				11			

કોષ્ટક નં. 7.6 નું વિશ્લેષણ

ઘંધામાં વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારી અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 8 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની વર્તમાન હોદ્દાના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 7.6 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 100 ઘંધાના માલિક, 32 ભાગીદાર, 9 મેનેજર અને 7 અન્ય હોદ્દો ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 905 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 94 મંતવ્યો થોડા સહમત, 148 મંતવ્યો સહમત, 26 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 11 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 905 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 613 મંતવ્યો ઘંધાના માલિક, 197 મંતવ્યો ભાગીદાર, 53 મંતવ્યો મેનેજર અને 42 મંતવ્યો અન્ય વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી ઘંધાના માલિક તરીકેનો વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી તરફથી સૌથી વધુ 613 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 7.7

ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સમાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલના વિધાનો અંગે સહમતતાનું વિશ્લેષણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત	થોડા સહમત	સહમત	થોડા અસહમત	સંપૂર્ણ અસહમત
1	હું મારા કામની વહેંચણી વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રાકૃતિક ગુણ(સત્ય-રજસ-તમાસ) ના સંયોજન અનુસાર કરું છું.	63	27	39	12	07
2	વ્યક્તિની યોગ્યતા મુજબ કાર્ય સોંપી અને તે મુજબ વેતન આપું છું.	125	06	16	01	00
3	મારા ઇંદામાં કાર્યપાલનને વધુ મહત્વ આપું છું.	131	05	11	01	00
4	સર્વનાકલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળા નાવિકાસ માટે કર્મચારીને તક આપું છું.	110	11	24	03	00
5	મારા ઇંદામાંથી સમાજને લાભ મળે તેવી વ્યવસ્થા માટે હું સહમત થાઉં છું.	116	15	12	03	02
6	મારી આવક અનુસાર ધર્મ અને સમાજ પાછળ અમુક ભાગ ફાળવું છું.	119	11	15	03	00
7	હું પર્યાવરણ જાળવું છું. અને મારું કાર્ય પુરા સમર્પણભાવથી થાય તેની કાળજી રાખું છું.	114	13	17	02	02
8	કુદરતી આપતિ કે માનવસર્જીત આપતિ વખતે માનવતા રાખી યથાયોગ્ય રીતે આર્થિક-શારીરિક સેવા કરું છું.	127	06	14	01	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	905	94	148	26	11
	સરેરાશ	113.13	11.75	18.50	3.25	1.38
	નજીકની સરેરાશ	113	12	19	3	1
	સ્કેલ	5	4	3	2	1
	સરેરાશ સ્કેલ	565	48	57	6	1

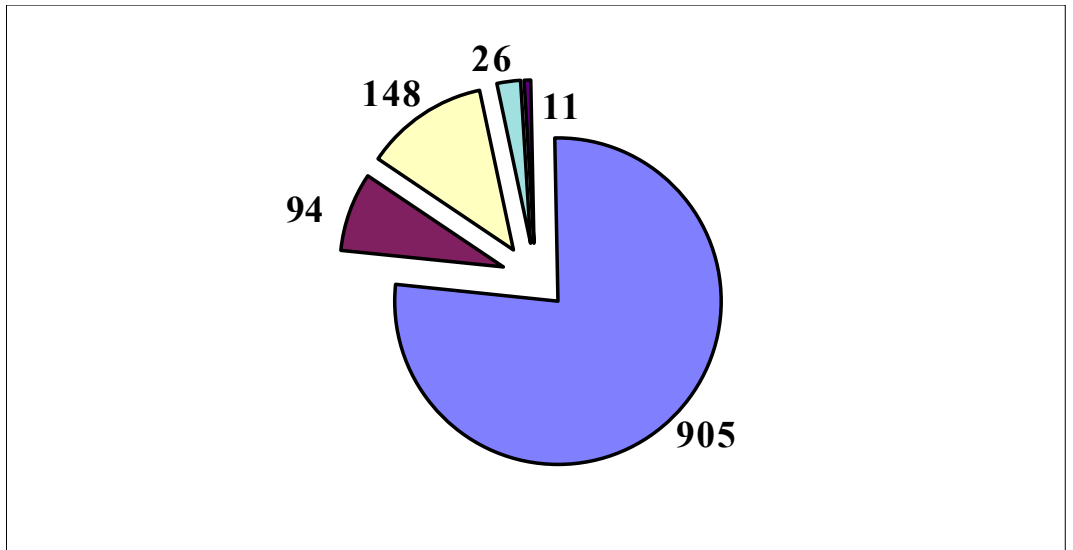
$$\text{પરિણામ} = \frac{677}{148} = 4.57 \text{ એવરેજ} = 5 \text{ રાઉન્ડ એવરેજ}$$

કોષ્ટક નં. 7.7 નું વિશ્લેષણ

ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલના વિધાનો અંગે આપેલ સહમતતાનું વિશ્લેષણ કોષ્ટક નં. 7.7 માં દર્શાવેલ છે. જે અનુસાર 148 રીસ્પોન્ડન્ટ પૈકી પ્રથમ વિધાન સાથે 63 સંપૂર્ણ સહમત, 27 થોડા સહમત, 39 સહમત, 12 થોડા અસહમત અને સંપૂર્ણ અસહમત 7 વ્યક્તિ જોવા મળે છે. અને ક્રમશઃ દરેક વિધાનને લેતા તેની કુલ વલણની સરેરાશ કાઠી તેને ક્રમશઃ 5, 4, 3, 2, 1 ના સ્કેલ વડે ગુણી સહમતતાનું પરિણામ પ્રાપ્ત કરેલ છે. સહમતતાનું વલણ તપાસતા એવરેજ 4.57 આવે છે. જે 5 ના સ્કેલની નજીક છે. એટલેકે વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન સમાધાનકારક ભૂમિકા પૂરી પાડી તેની સંચાલકીય ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે તેમજ સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન અપનાવી બિઝનેસ કરતાં સંચાલકો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાદારીની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે.

કોષ્ટક નં. 7.7 ના કુલપાપ્ય મંતવ્યોની ગ્રાફ દ્વારા રજૂઆત

વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાદારીની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે 905 સંપૂર્ણ સહમત, 94 થોડા સહમત, 148 સહમત, 26 થોડા અસહમત અને 11 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે જે નીચેના ગ્રાફ દ્વારા જોઈ શકાય છે.



પ્રકરણ-8

નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણા - આંકડાકીય વિશ્લેષણ

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
8.1	પ્રસ્તાવના.	349
8.2	નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાનું સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત પુનઃ અર્થઘટન.	350
8.3	વયજૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિક આવક, ઘંઘાનો પ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર, વર્તમાન હોદ્દા આધારિત પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું આંકડાકીય વર્ગીકરણ દર્શાવતા કોષ્ટકો.(કોષ્ટક નં. 8.1 થી 8.6)	352 થી 369
8.5	ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે આપેલ સહમતતાનું આંકડાકીય વિશ્લેષણ અને અર્થઘટન દર્શાવતું કોષ્ટક. (સ્કેલીંગને આધારે કોષ્ટક નં. 8.7)	370 થી 371

8.1 પ્રસ્તાવના :-

નેતૃત્વ શક્તિ પર સંચાલનની સફળતા અવલંબે છે. અન્ય પાસેથી કાર્ય લેવું તે સંચાલન હોય તો અન્ય પાસેથી કાર્ય લેવા માટે સંચાલક કે મેનેજરમાં નેતૃત્વનાં ગુણો આવશ્યક છે. ઉત્પાદનના ચાર સાધનો જમીન, શ્રમ મૂડી અને નિયોજન શક્તિ પૈકી શ્રમ એ ઉત્પાદનનું જીવંત સાધન છે. શ્રમને ક્રિયાન્વિત કરનાર શક્તિ એ આંતરિક શક્તિ છે. એક શ્રેષ્ઠ નેતા અન્યને પ્રેરણા પૂરી પાડી શકે, ઉદાહરણરૂપ બની શકે. સંચાલકે એવું વર્તન કરવું જોઈએ કે પોતાના કાર્યો અને હાથ નીચેના કર્મચારીઓ પૂરક બને છે. સંચાલકે જૂથ ભાવનાનો વિકાસ કરી દોરવણી આવી જોઈએ કર્મચારીઓ વચ્ચે પરસ્પર ઉષ્માભર્યા સંબંધોનો વિકાસ કરવો જોઈએ.

વ્યવસ્થાતંત્રના ઉદ્દેશો વ્યક્તિના ઉદ્દેશો બને તે માટે અભિપ્રેરણા જરૂરી બને છે. અભિપ્રેરણા વ્યક્તિને કાર્ય અંગે પ્રવૃત્ત કરવું બળ છે. અભિપ્રેરણા માટે ઘણાં પરિબલોનો વિચાર જરૂરી બને છે. જૂદી-જૂદી વ્યક્તિઓ માટે જૂદા-જૂદા પ્રેરકો હોય છે, તેનો પૂર્ણ વિચાર નેતાએ કરવો જરૂરી બને છે. નાણુ, વર્તન સુધારણા, સહભાગીદારી, કાર્ય સમૃદ્ધિકરણ, વગેરે અભિપ્રેરણાની પદ્ધતિઓ છે.

સ્વામિનારાયણ તત્ત્વજ્ઞાન નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણા સંદર્ભે પ્રકાશ પાડે છે. અહીં શ્રેષ્ઠ વ્યક્તિ જે આચરણ કરે તેવું તેના અનુયાયીઓ અનુસરે. અહીં શિક્ષાપત્રીની મૂલ્યલક્ષી વર્તણૂંક શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓનું પાલન મેનેજરને શુદ્ધ આચરણ દ્વારા અન્યને પ્રેરણા પૂરી પાડવાનું શીખવે છે. પોતાના જ ઉદાહરણ દ્વારા નેતૃત્વનો આદર્શ બની શકે. સદાચાર યુક્ત આચરણ માટે પોતાના હાથ નીચેના માણસોની અગ્ર, વસ્ત્રએ કરીને સારસંભાળ રાખવી, સામેની વ્યક્તિની મર્યાદાઓનું ઉલ્લંઘન ન કરવું, પોતાના હાથ નીચેના માણસો સાથે કુંટુંબ જેવો વ્યવહાર કરવો, મજુરોને નક્કી કર્યા મુજબ વેતન આપવું તેનાથી ઓછું ન આપવું, જે કાર્ય માટે વ્યક્તિ યોગ્ય હોય તેમાં જ તેને પ્રેરવો, વ્યવહારીક કાર્યમાં સાક્ષીએ સહિત લેખિત કરવું. વગેરે શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ મેનેજર માટે આદર્શ બની શકે તેમ છે.

8.2 નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાનું સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત પુનઃ અર્થઘટન :-

<u>નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાનો મૂળ ખ્યાલ</u>	<u>સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત પુનઃઅર્થઘટન</u>
1 ધ્યેય સિદ્ધિ	- કાર્યકુશળતા, નિષ્કામ કર્મયોગ, શ્રેષ્ઠ માનવ મૂલ્યો દ્વારા નેતૃત્વ, શ્રેષ્ઠ આચરણ દ્વારા નેતૃત્વ.
2 નિર્ભય શક્તિ	- સર્વશુભ હિતાવહની ભાવના, આર્ષદ્રષ્ટિકોણ સર્વોચ્ચ શક્તિનો સ્વીકાર.
3 અભિપ્રેરણા	- કાર્યમાં શ્રેષ્ઠતા દ્વારા સ્વયં પ્રેરણા પૂરી પાડવી, કાર્ય કુશળતા એજ યોગ છે એવી ભાવના. - પૂર્ણ સમર્પણભાવ દ્વારા પ્રેરણા. - સ્થૂળ કરતાં સૂક્ષ્મતત્વને પ્રાધાન્ય.
4 સૂચનો કરવા	- વર્ણાશ્રમધર્મ અને ગુણ પ્રકૃતિના સંયોજનને ધ્યાનમાં રાખી સૂચનો કરવા.
5 વર્તણૂક	- સ્વ આચરણને પ્રાધાન્ય. - અન્ય લોકો પોતાનો સ્વીકાર કરે તેવી વર્તણૂકને પ્રાધાન્ય. - સાચુ દિશાસૂચન. - સત્તા વાપરવી પરંતુ પ્રેમજન્ય અધિકારથી. - પોતાના હાથનીયેના માણસોમાં અનન્ય વિશ્વાસ. - સમષ્ટિની વફાદારીની પ્રાપ્તી. - સંશય વિહિન નેતૃત્વનો ખ્યાલ.

પ્રસ્તુત પ્રકરણ નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની પ્રક્રિયાના આંકડાકીય વિશ્લેષણને રજૂ કરે છે. સંશોધક દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યા સંદર્ભે ઉદ્યોગકર્તાઓને પ્રશ્નાવલીના બીજા ભાગમાં ક્રમ નંબર 40 થી 48 સુધી

વિધાનો પૂછવામાં આવેલા, જેમાં એકમના વડા તરીકે હાથ નીચેના તમામ કામદારોની કાળજી, સમૂહમાં લોકો એકત્રિત થઈ કાર્ય કરી શકે તે માટે દ્યેયનું સ્પષ્ટીકરણ, સમજ, યોગ્ય આયોજન અને સહકારથી તેમને યોગ્ય નેતાગીરી પૂરી પાડવી, જે કાર્ય કરવું એ સ્પષ્ટ, સંપૂર્ણ, શ્રેષ્ઠ બને તેવો પ્રયત્ન, સત્તા સાથે પ્રેમપૂર્ણ વ્યવહાર, પૂજા-પ્રાર્થનાના નિયમો દ્વારા મનને શાંતિ મળે જેનો લાભ સમગ્ર એકમને મળે, કર્મચારીઓ મૂંઝાય ત્યારે સલાહ, વિશ્વાસ, પ્રત્યાયના કે લાગણીથી સમજવાની કોશીષ, કર્મચારીઓ કુટુંબના સભ્યો છે એવી ભાવનાથી વર્તણૂંક, ઇંધામાં નાનામાં નાની વ્યક્તિ સાથે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધ, શ્રેષ્ઠ વર્તન દ્વારા અન્યમાં ઉદાહરણરૂપ બની કાર્ય પ્રેરણા મળે તેવી કોશીષ વગેરે શિક્ષાપત્રીના નિયમો આધારિત વિધાનો ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂછવામાં આવેલા જે અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવાનો સંશોધકનો પ્રયાસ છે.

માહિતી એકત્રીત કરતી વખતે સંશોધકે ઉદ્યોગકર્તાઓનું વયજૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિક આવક, ઇંધાનો પ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર અને વર્તમાન હોદ્દા એ પાંચ ચલોને આધારે નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના સંદર્ભે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉકેલ સંદર્ભે ઉદ્યોગકર્તાઓનો અભિપ્રાય જાણવાની કોશીષ કરેલ છે. અહીં સહમતતાનું વલણ જાણી FIVE POINT SCALE ને અધારે વિશ્લેષણ કરી અર્થઘટન કરેલ છે.

કોષ્ટક 8.1

વયજૂથ અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત					થોડા સહમત				
		વયજૂથ					વયજૂથ				
		20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	મારા એકમના વડા તરીકે હું મારા હાથ નીચેના તમામ કામદારોની કાળજી રાખું છું	17	31	50	22	06	00	01	05	00	00
2	સમૂહમાં લોકો એકત્ર થઈ કાર્ય કરી શકે તે માટે ધ્યેય સ્પષ્ટીકરણ, સમજ યોગ્ય આયોજન અને સહકારથી તેમને યોગ્ય નેતાગીરી પૂરી પાડું છું.	10	27	38	16	04	02	03	09	02	00
3	જે કામ કરું એ કામ સ્પષ્ટ સંપૂર્ણ શ્રેષ્ઠ બને તેનો પ્રયત્ન કરું છું.	18	35	55	22	07	01	00	02	01	00
4	હું કર્મચારીઓ પર સત્તા સાથે પ્રેમપૂર્ણ વ્યવહાર રાખું છું. સતત માવજત અને સમજણ વિકસે તેવો પ્રયત્ન કરું છું	16	31	48	18	07	00	02	04	02	00
5	પૂજા પ્રાર્થનાના નિયમો દ્વારા મનને શાંતિ મળે છે જેનો લાભ સમગ્ર એકમને મળે એવો પ્રયત્ન કરું છું.	14	30	48	18	08	01	00	00	02	00
6	મારા કર્મચારીઓ જ્યારે મુંઝાય ત્યારે સલાહ, વિશ્વાસ પ્રત્યાયન કે લાગણીથી તેને સમજવાની કોશિષ કરું છું.	16	28	48	20	07	01	00	02	03	00
7	મારા કર્મચારીઓ મારા કુટુંબના સભ્ય છે એવી ભાવના સાથે વર્તણૂક કરું છું.	15	30	47	18	06	03	03	01	01	00
8	મારા ઇંધામાં નાનામાં નાની વ્યક્તિ સાથે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધ રાખું છું દરેકનું માન - આદર - સન્માન જાળવું છું.	16	33	51	20	08	02	01	02	01	00
9	હું પોતે શ્રેષ્ઠ વર્તન આચરણ કરી અન્ય કર્મચારીમાં ઉદાહરણરૂપ બની કાર્યપ્રેરણા મળે તેવી કોશિષ કરું છું જેથી જૂથ ભાવના / સમૂહ ભાવના વિકસે છે.	18	33	45	19	08	02	02	00	01	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	140	278	430	173	61	12	12	25	13	00
	ટકાવારી	12.9	25.7	39.7	16.1	5.6	19.4	19.4	40.2	21.0	0.00
	કુલ	1082					62				

	સહમત					થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	વયજૂથ					વયજૂથ					વયજૂથ				
	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70
1	03	05	03	02	02	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00
2	07	06	09	05	04	02	00	01	01	00	00	01	01	00	00
3	02	02	00	01	01	00	00	01	00	00	00	00	00	00	00
4	05	04	06	04	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
5	05	06	08	04	00	00	00	02	00	00	01	01	00	00	00
6	04	08	07	01	01	00	01	01	00	00	00	00	00	00	00
7	03	03	10	05	01	00	01	00	00	01	00	00	00	00	00
8	03	03	05	03	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
9	01	02	13	04	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
	33	39	61	29	10	03	02	05	01	01	01	02	01	00	00
	19.9	22.7	13.5	26.9	5.80	25.0	16.7	41.7	8.33	8.33	25.0	50.0	25.0	00.0	00.0
	172					12					04				

કોષ્ટક નં. 8.1 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ વયજૂથ ધરાવતા રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં કુલ 1 થી 9 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની વયજૂથ પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 8.1 માં દર્શાવેલ છે.

કોષ્ટક નં. 8.1 ની માહિતી અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 20-30 ના જૂથમાં 21 વ્યક્તિ, 30-40 ના જૂથમાં 37 વ્યક્તિ, 40-50 ના જૂથમાં 58 વ્યક્તિ, 50-60 ના જૂથમાં 24 વ્યક્તિ, 60-70 ના જૂથમાં 8 વ્યક્તિ, તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનાર પૈકી 1082 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 62 મંતવ્યો થોડા સહમત, 172 મંતવ્યો સહમત, 12 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 4 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1082 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 140 મંતવ્યો 20 થી 30 ના જૂથ પાસેથી, 278 મંતવ્યો 30 થી 40 ના જૂથ પાસેથી, 430 મંતવ્યો 40 થી 50 ના જૂથ પાસેથી, 173 મંતવ્યો 50 થી 60 ના જૂથ પાસેથી અને 61 મંતવ્યો, 60 થી 70 ના વયજૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી 40 થી 50 નું વયજૂથ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી સૌથી વધુ 430 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 8.2

શૈક્ષણિક લાયકાત અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત				
		શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત				
		સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	સ્નાતક શીનીચે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	
1	મારા એકમના વડા તરીકે હું મારા હાથ નીચેના તમામ કામદારોની કાળજી રાખું છું	54	55	14	03	02	03	01	00	
2	સમૂહમાં લોકો એકત્ર થઈ કાર્ય કરી શકે તે માટે ધ્યેય સ્પષ્ટીકરણ, સમજ યોગ્ય આયોજન અને સહકારથી તેમને યોગ્ય નેતાગીરી પૂરી પાડું છું.	47	37	08	03	03	09	04	00	
3	જે કામ કરું એ કામ સ્પષ્ટ સંપૂર્ણ શ્રેષ્ઠ બને તેનો પ્રયત્ન કરું છું.	60	59	15	03	01	01	02	00	
4	હું કર્મચારીઓ પર સત્તા સાથે પ્રેમપૂર્ણ વ્યવહાર રાખું છું. સતત માવજત અને સમજણ વિકસે તેવો પ્રયત્ન કરું છું	50	54	13	03	02	04	02	00	
5	પૂજા પ્રાર્થનાના નિયમો દ્વારા મનને શાંતિ મળે છે જેનો લાભ સમગ્ર એકમને મળે એવો પ્રયત્ન કરું છું.	53	50	12	03	02	01	00	00	
6	મારા કર્મચારીઓ જ્યારે મુંઝાય ત્યારે સલાહ, વિશ્વાસ પ્રત્યાયન કે લાગણીથી તેને સમજવાની કોશિષ કરું છું.	47	55	14	03	04	01	01	00	
7	મારા કર્મચારીઓ મારા કુટુંબના સભ્ય છે એવી ભાવના સાથે વર્તણૂક કરું છું.	51	49	13	03	03	05	00	00	
8	મારા ઇંદામાં નાનામાં નાની વ્યક્તિ સાથે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધ રાખું છું દરેકનું માન - આદર - સન્માન જાળવું છું. હું પોતે શ્રેષ્ઠ વર્તનઆચરણ કરી અન્ય	56	55	14	03	02	03	01	00	
9	કર્મચારીમાં ઉદાહરણરૂપ બની કાર્યપ્રેરણા મળે તેવી કોશિષ કરું છું જેથી જૂથ ભાવના / સમૂહ ભાવના વિકસે છે.	48	57	15	03	02	03	00	00	
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	466	471	118	27	21	30	11	00	
	ટકાવારી	43.1	43.5	10.9	2.5	33.9	48.4	17.4	00	
	કુલ	1082				62				0.00

	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત				શૈક્ષણિક લાયકાત			
	સ્નાતક થીનીયે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	સ્નાતક થીનીયે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય	સ્નાતક થીનીયે	સ્નાતક	અનુ સ્નાતક	અન્ય
1	06	07	02	00	00	01	00	00	00	00	00	00
2	11	14	03	00	01	02	01	00	00	01	01	00
3	01	05	00	00	00	01	00	00	00	00	00	00
4	10	08	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00
5	06	12	05	00	01	01	00	00	00	02	00	00
6	10	09	02	00	01	01	00	00	00	00	00	00
7	07	11	04	00	01	01	00	00	00	00	00	00
8	04	08	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00
9	12	06	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00
	67	83	22	00	04	07	01	00	00	03	01	00
	39.0	48.3	12.8	0.00	33.3	58.4	8.33	0.00	0.00	75.0	25.0	0.00
	172				12				04			

કોષ્ટક નં. 8.2 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા રીસ્પોન્ડન્ટનું સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 9 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની શૈક્ષણિક લાયકાતના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 8.2 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 62 સ્નાતકથી નીચે, 66 સ્નાતક, અને 17 અનુસ્નાતક અને 3 અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1082 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 62 મંતવ્યો થોડા સહમત, 172 મંતવ્યો સહમત, 12 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 04 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1082 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 466 મંતવ્યો સ્નાતકથી નીચે, 471 મંતવ્યો સ્નાતક, 118 મંતવ્યો અનુસ્નાતક, અને 27 મંતવ્યો અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાતનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી સ્નાતકથી નીચેનું શૈક્ષણિક સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 466 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 8.3

માસિક આવક અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત					થોડા સહમત				
		માસિક આવક					માસિક આવક				
		5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ
1	મારા એકમના વડા તરીકે હું મારા હાથ નીચેના તમામ કામદારોની કાળજી રાખું છું	26	51	19	13	17	01	04	01	00	00
2	સમૂહમાં લોકો એકત્ર થઈ કાર્ય કરી શકે તે માટે ઘ્યેય સ્પષ્ટીકરણ,સમજ યોગ્ય આયોજન અને સહકારથી તેમને યોગ્ય નેતાગીરી પૂરી પાડું છું.	20	46	10	10	09	02	05	05	01	03
3	જે કામ કરું એ કામ સ્પષ્ટ સંપૂર્ણ શ્રેષ્ઠ બને તેનો પ્રયત્ન કરું છું.	29	57	20	14	17	00	03	01	00	00
4	હું કર્મચારીઓ પર સત્તા સાથે પ્રેમપૂર્ણ વ્યવહાર રાખું છું. સતત માવજત અને સમજણ વિકસે તેવો પ્રયત્ન કરું છું	25	53	17	09	16	01	02	04	01	00
5	પૂજા પ્રાર્થનાના નિયમો દ્વારા મનને શાંતિ મળે છે જેનો લાભ સમગ્ર એકમને મળે એવો પ્રયત્ન કરું છું.	24	51	19	10	14	01	01	00	01	00
6	મારા કર્મચારીઓ જ્યારે મુંઝાય ત્યારે સલાહ,વિશ્વાસ પ્રત્યાયન કે લાગણીથી તેને સમજવાની કોશિષ કરું છું.	24	48	18	13	16	02	04	00	00	00
7	મારા કર્મચારીઓ મારા કુટુંબના સભ્ય છે એવી ભાવના સાથે વર્તણૂક કરું છું.	23	51	18	10	14	03	01	01	01	02
8	મારા ઇંદામાં નાનામાં નાની વ્યક્તિ સાથે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધ રાખું છું દરેકનું માન - આદર - સન્માન જાળવું છું.	28	54	19	10	17	01	03	02	00	00
9	હું પોતે શ્રેષ્ઠ વર્તનઆચરણ કરી અન્ય કર્મચારીમાં ઉદાહરણરૂપ બની કાર્યપ્રેરણા મળે તેવી કોશિષ કરું છું જેથી જૂથ ભાવના / સમૂહ ભાવના વિકસે છે.	27	56	16	10	14	01	03	01	00	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	226	467	156	99	134	12	26	15	04	05
	ટકાવારી	20.9	43.2	14.4	9.10	12.4	19.4	41.9	24.1	6.5	8.33
	કુલ	1082					112				

	સહમત						થોડા અસહમત					સંપૂર્ણ અસહમત				
	માસિક આવક						માસિક આવક					માસિક આવક				
	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	5000 થીનીચે	5000થી 10000	10000થી 15000	15000થી 20000	20000 થીવધુ	
1	04	08	01	01	01	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00	
2	08	09	05	03	06	01	02	01	00	00	00	02	00	00	00	
3	01	04	00	00	01	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
4	05	09	00	04	02	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
5	04	10	02	03	04	01	01	00	00	00	01	01	00	00	00	
6	04	11	03	01	02	01	01	00	00	00	00	00	00	00	00	
7	05	11	02	02	02	00	01	00	01	00	00	00	00	00	00	
8	02	07	00	04	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
9	03	05	04	04	04	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
	36	74	17	22	23	04	06	01	01	00	01	03	00	00	00	
	20.9	43.0	9.88	12.8	13.4	33.3	50.0	8.30	8.30	0.00	25.0	75.0	0.00	0.00	0.00	
	172					12					04					

કોષ્ટક નં. 8.3 નું વિશ્લેષણ

અલગ-અલગ માસિક આવકના સ્તર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 9 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની માસિકઆવકના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 8.3 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 31 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી નીચે, 64 વ્યક્તિ રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 સુધીની, અને 21 વ્યક્તિ રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 સુધીની, 14 વ્યક્તિ રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 સુધીની, 18 વ્યક્તિ રૂ. 20000 થી વધુ માસિક આવક ધરાવતા જૂથમાં વર્ગિકૃત જોવા મળે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1082 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 112 મંતવ્યો થોડા સહમત, 172 મંતવ્યો સહમત, 12 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 4 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1082 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 226 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી નીચેની માસિક આવકના જૂથ પાસેથી, 467 મંતવ્યો રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ના જૂથ પાસેથી, 156 મંતવ્યો રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 ની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી, 99 મંતવ્યો રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 ના જૂથ પાસેથી અને 134 મંતવ્યો રૂ. 20000 થી વધુની માસિક આવક ધરાવતા જૂથ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ની માસિક આવકનું સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 467 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 8.4

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		ઘંધાનો પ્રકાર			ઘંધાનો પ્રકાર		
		એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની
1	મારા એકમના વડા તરીકે હું મારા હાથ નીચેના તમામ કામદારોની કાળજી રાખું છું	95	19	12	04	02	00
2	સમૂહમાં લોકો એકત્ર થઈ કાર્ય કરી શકે તે માટે ધ્યેય સ્પષ્ટીકરણ, સમજ યોગ્ય આયોજન અને સહકારથી તેમને યોગ્ય નેતાગીરી પૂરી પાડું છું.	75	14	06	09	04	03
3	જે કામ કરું એ કામ સ્પષ્ટ સંપૂર્ણ શ્રેષ્ઠ બને તેનો પ્રયત્ન કરું છું.	102	23	12	03	00	01
4	હું કર્મચારીઓ પર સત્તા સાથે પ્રેમપૂર્ણ વ્યવહાર રાખું છું. સતત માવજત અને સમજણ વિકસે તેવો પ્રયત્ન કરું છું	89	19	12	05	02	01
5	પૂજા પ્રાર્થનાના નિયમો દ્વારા મનને શાંતિ મળે છે જેનો લાભ સમગ્ર એકમને મળે એવો પ્રયત્ન કરું છું.	89	17	12	03	00	00
6	મારા કર્મચારીઓ જ્યારે મુંઝાય ત્યારે સલાહ, વિશ્વાસ પ્રત્યાયન કે લાગણીથી તેને સમજવાની કોશિષ કરું છું.	87	21	11	05	00	01
7	મારા કર્મચારીઓ મારા કુટુંબના સભ્ય છે એવી ભાવના સાથે વર્તણૂક કરું છું.	87	18	11	07	01	00
8	મારા ઘંધામાં નાનામાં નાની વ્યક્તિ સાથે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધ રાખું છું દરેકનું માન - આદર - સન્માન જાળવું છું.	96	19	13	04	02	00
9	હું પોતે શ્રેષ્ઠ વર્તન આચરણ કરી અન્ય કર્મચારીમાં ઉદાહરણરૂપ બની કાર્યપ્રેરણા મળે તેવી કોશિષ કરું છું જેથી જૂથ ભાવના / સમૂહ ભાવના વિકસે છે.	95	18	10	03	01	01
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	815	168	99	43	12	07
	ટકાવારી	75.3	15.5	9.10	69.3	19.4	11.3
	કુલ	1082			62		

	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર			ઘંઘાનો પ્રકાર		
	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેઢી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેઢી	કંપની	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેઢી	કંપની
1	11	02	02	01	00	00	00	00	00
2	22	04	05	03	01	00	02	00	00
3	05	00	01	01	00	00	00	00	00
4	17	02	01	00	00	00	00	00	00
5	17	04	02	01	01	00	01	01	00
6	17	02	02	02	00	00	00	00	00
7	16	04	02	01	00	01	00	00	00
8	11	02	01	00	00	00	00	00	00
9	13	04	03	00	00	00	00	00	00
	129	24	19	09	02	01	03	01	00
	75.0	14.0	11.0	75.0	16.7	8.3	75.0	25.0	0.00
	172			12			04		

કોષ્ટક નં. 8.4 નું વિશ્લેષણ

ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 9 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની ઘંધાના પ્રકાર અનુસાર નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 8.4 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 111 એકાંકી વેપારી, 23 ભાગીદારી પેટી અને 14 કંપનીનો સમાવેશ થાય છે. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1082 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 62 મંતવ્યો થોડા સહમત, 172 મંતવ્યો સહમત, 12 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 04 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1082 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 815 મંતવ્યો એકાંકીવેપારી, 168 મંતવ્યો ભાગીદારી પેટી, 99 મંતવ્યો કંપની સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી એકાંકી વેપારી સ્વરૂપ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 815 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 8.5

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત			થોડા સહમત		
		વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર		
		1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	મારા એકમના વડા તરીકે હું મારા હાથ નીચેના તમામ કામદારોની કાળજી રાખું છું	42	40	44	01	03	02
2	સમૂહમાં લોકો એકત્ર થઈ કાર્ય કરી શકે તે માટે ઘ્યેય સ્પષ્ટીકરણ, સમજ યોગ્ય આયોજન અને સહકારથી તેમને યોગ્ય નેતાગીરી પૂરી પાડું છું.	31	34	30	03	04	09
3	જે કામ કરું એ કામ સ્પષ્ટ સંપૂર્ણ શ્રેષ્ઠ બને તેનો પ્રયત્ન કરું છું.	46	45	46	01	02	01
4	હું કર્મચારીઓ પર સત્તા સાથે પ્રેમપૂર્ણ વ્યવહાર રાખું છું. સતત માવજત અને સમજણ વિકસે તેવો પ્રયત્ન કરું છું	41	38	41	01	04	03
5	પૂજા પ્રાર્થનાના નિયમો દ્વારા મનને શાંતિ મળે છે જેનો લાભ સમગ્ર એકમને મળે એવો પ્રયત્ન કરું છું.	38	41	39	01	01	01
6	મારા કર્મચારીઓ જ્યારે મુંઝાય ત્યારે સલાહ, વિશ્વાસ પ્રત્યાયન કે લાગણીથી તેને સમજવાની કોશિષ કરું છું.	33	42	44	04	01	01
7	મારા કર્મચારીઓ મારા કુટુંબના સભ્ય છે એવી ભાવના સાથે વર્તણૂક કરું છું.	33	45	38	04	00	04
8	મારા ઇંદામાં નાનામાં નાની વ્યક્તિ સાથે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધ રાખું છું દરેકનું માન - આદર - સન્માન જાળવું છું.	41	44	43	01	04	01
9	હું પોતે શ્રેષ્ઠ વર્તનઆચરણ કરી અન્ય કર્મચારીમાં ઉદાહરણરૂપ બની કાર્યપ્રેરણા મળે તેવી કોશિષ કરું છું જેથી જૂથ ભાવના / સમૂહ ભાવના વિકસે છે.	41	44	38	02	01	02
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	346	373	363	18	20	24
	ટકાવારી	32.0	34.5	33.5	29	3.22	38.7
	કુલ	1082			62		

	સહમત			થોડા અસહમત			સંપૂર્ણ અસહમત		
	વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર			વાર્ષિક ટર્નઓવર		
	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર	1લાખથી નીચે	1લાખથી 2લાખથી	2લાખથી ઉપર
1	04	07	04	01	00	00	00	00	00
2	09	11	11	03	01	00	02	00	00
3	01	03	02	00	00	01	00	00	00
4	06	08	06	00	00	00	00	00	00
5	05	08	10	02	00	00	02	00	00
6	10	06	05	01	01	00	00	00	00
7	11	05	06	00	00	02	00	00	00
8	06	02	06	00	00	00	00	00	00
9	05	05	10	00	00	00	00	00	00
	57	55	60	07	02	03	04	00	00
	33.1	31.1	35.8	58.3	16.7	25.0	100	0.00	0.00
	172			12			04		

કોષ્ટક નં. 8.5 નું વિશ્લેષણ

વાર્ષિક ટર્નઓવર અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નનાવલીમાં કુલ 1 થી 9 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની વાર્ષિક ટર્નઓવરના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 8.5 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 48 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી નીચે, 50 વ્યક્તિ રૂ. 1 લાખથી 2 લાખ સુધી અને 50 વ્યક્તિ રૂ. 2 લાખથી ઉપરનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1082 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 62 મંતવ્યો થોડા સહમત, 172 મંતવ્યો સહમત, 12 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 04 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1082 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 346 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી નીચેના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 373 મંતવ્યો રૂ. 100000 થી રૂ. 200000 ના વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી, 363 મંતવ્યો રૂ. 200000 થી વધુનું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી રૂ. 100000 થી રૂ. 200000 નું વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી સૌથી વધુ 373 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 8.6

વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર પ્રાપ્ય મંતવ્યોનું વર્ગીકરણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત				થોડા સહમત			
		વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો			
		માલિક	લાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	લાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	મારા એકમના વડા તરીકે હું મારા હાથ નીચેના તમામ કામદારોની કાળજી રાખું છું	87	25	08	06	02	03	00	01
2	સમૂહમાં લોકો એકત્ર થઈ કાર્ય કરી શકે તે માટે ધ્યેય સ્પષ્ટીકરણ, સમજ યોગ્ય આયોજન અને સહકારથી તેમને યોગ્ય નેતાગીરી પૂરી પાડું છું.	68	18	03	06	10	05	00	01
3	જે કામ કરું એ કામ સ્પષ્ટ સંપૂર્ણ શ્રેષ્ઠ બને તેનો પ્રયત્ન કરું છું.	94	30	08	05	01	01	00	02
4	હું કર્મચારીઓ પર સત્તા સાથે પ્રેમપૂર્ણ વ્યવહાર રાખું છું. સતત માવજત અને સમજણ વિકસે તેવો પ્રયત્ન કરું છું	80	26	08	06	06	01	01	00
5	પૂજા પ્રાર્થનાના નિયમો દ્વારા મનને શાંતિ મળે છે જેનો લાભ સમગ્ર એકમને મળે એવો પ્રયત્ન કરું છું.	79	25	07	07	03	00	00	00
6	મારા કર્મચારીઓ જ્યારે મુંઝાય ત્યારે સલાહ, વિસ્વાસ પ્રત્યાયન કે લાગણીથી તેને સમજવાની કોશિષ કરું છું.	77	29	07	06	06	00	00	00
7	મારા કર્મચારીઓ મારા કુટુંબના સભ્ય છે એવી ભાવના સાથે વર્તણૂક કરું છું.	78	25	07	06	06	02	00	00
8	મારા ઇંધામાં નાનામાં નાની વ્યક્તિ સાથે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધ રાખું છું દરેકનું માન - આદર - સન્માન જાળવું છું.	84	29	08	07	05	01	00	00
9	હું પોતે શ્રેષ્ઠ વર્તનઆચરણ કરી અન્ય કર્મચારીમાં ઉદાહરણરૂપ બની કાર્યપ્રેરણા મળે તેવી કોશિષ કરું છું જેથી જૂથ ભાવના / સમૂહ ભાવના વિકસે છે.	84	25	07	07	03	01	01	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	731	232	63	56	42	14	02	04
	ટકાવારી	67.6	21.4	5.82	5.18	67.7	23.3	3.13	6.45
	કુલ	1082				62			

	સહમત				થોડા અસહમત				સંપૂર્ણ અસહમત			
	વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો				વર્તમાન હોદ્દો			
	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય
1	10	04	01	00	01	00	00	00	00	00	00	00
2	18	08	05	00	03	01	00	00	01	00	01	00
3	04	01	01	00	01	00	00	00	00	00	00	00
4	14	05	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00
5	16	05	02	00	01	01	00	00	01	01	00	00
6	15	03	02	01	02	00	00	00	00	00	00	00
7	15	05	01	01	01	00	01	00	00	00	00	00
8	11	02	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00
9	13	06	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00
	116	39	14	03	09	02	01	00	02	01	01	00
	67.4	22.7	8.13	1.70	75.0	16.7	8.30	0.00	50.0	25.0	25.0	0.00
	172				12				04			

કોષ્ટક નં. 8.6 નું વિશ્લેષણ

ઘંધામાં વર્તમાન હોદ્દા અનુસાર રીસ્પોન્ડન્ટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સહમતતાનું વલણ જાણવા માટે સંશોધકે રચેલ પ્રશ્નાવલીમાં કુલ 1 થી 9 વિધાનો પુછવામાં આવેલ. જેની વર્તમાન હોદ્દાના સ્તર પ્રમાણે નંબર અને ટકાવારીની આંકડાકીય માહિતી કોષ્ટક નં. 8.6 માં દર્શાવેલ છે.

જે અનુસાર કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 100 ઘંધાના માલિક, 32 ભાગીદાર, 9 મેનેજર અને 7 અન્ય હોદ્દો ધરાવે છે. તેમજ કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ પૈકી 1082 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમત, 62 મંતવ્યો થોડા સહમત, 172 મંતવ્યો સહમત, 12 મંતવ્યો થોડા અસહમત, 04 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે.

પ્રસ્તુત કોષ્ટકમાં દર્શાવેલી આંકડાકીય માહિતી જોતા સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વેની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેના સંબંધ અંગે પ્રતિભાવ આપનારાઓનું વલણ જોતાં સૌથી વધુ 1082 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પૈકી 731 મંતવ્યો ઘંધાના માલિક, 232 મંતવ્યો ભાગીદાર, 63 મંતવ્યો મેનેજર અને 56 મંતવ્યો અન્ય વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓ પાસેથી પ્રાપ્ત થયા છે.

પ્રસ્તુત વલણને આધારે કહી શકાય કે પસંદ કરેલ નમૂના પૈકી ઘંધાના માલિક તરીકેનો વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના જૂથ તરફથી તરફથી સૌથી વધુ 731 સંપૂર્ણ સહમત મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા છે.

કોષ્ટક 8.7

ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલના

વિધાનો અંગે સહમતતાનું વિશ્લેષણ દર્શાવતું કોષ્ટક

ક્રમ	વિધાન	સંપૂર્ણ સહમત	થોડા સહમત	સહમત	થોડા અસહમત	સંપૂર્ણ અસહમત
1	મારા એકમના વડા તરીકે હું મારા હાથ નીચેના તમામ કામદારોની કાળજી રાખું છું	126	06	15	01	00
2	સમૂહમાં લોકો એકત્ર થઈ કાર્ય કરી શકે તે માટે ઘ્યેય સ્પષ્ટીકરણ, સમજ યોગ્ય આયોજન અને સહકારથી તેમને યોગ્ય નેતાગીરી પૂરી પાડું છું.	95	16	31	04	02
3	જે કામ કરું એ કામ સ્પષ્ટ સંપૂર્ણ શ્રેષ્ઠ બને તેનો પ્રયત્ન કરું છું.	137	04	06	01	00
4	હું કર્મચારીઓ પર સત્તા સાથે પ્રેમપૂર્ણ વ્યવહાર રાખું છું. સતત માવજત અને સમજણ વિકસે તેવો પ્રયત્ન કરું છું	120	08	20	00	00
5	પૂજા પ્રાર્થનાના નિયમો દ્વારા મનને શાંતિ મળે છે જેનો લાભ સમગ્ર એકમને મળે એવો પ્રયત્ન કરું છું.	118	03	23	02	02
6	મારા કર્મચારીઓ જ્યારે મુંઝાય ત્યારે સલાહ, વિશ્વાસ પ્રત્યાયન કે લાગણીથી તેને સમજવાની કોશિષ કરું છું.	119	06	21	02	00
7	મારા કર્મચારીઓ મારા કુટુંબના સભ્ય છે એવી ભાવના સાથે વર્તણૂક કરું છું.	116	08	22	02	00
8	મારા ઇંધામાં નાનામાં નાની વ્યક્તિ સાથે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધ રાખું છું દરેકનું માન - આદર - સન્માન જાળવું છું.	128	06	14	00	00
9	હું પોતે શ્રેષ્ઠવર્તન આચરણ કરી અન્ય કર્મચારીમાં ઉદાહરણરૂપ બની કાર્યપ્રેરણા મળે તેવી કોશિષ કરું છું જેથી જૂથ ભાવના / સમૂહ ભાવના વિકસે છે.	123	05	20	00	00
	કુલ પ્રાપ્ય મંતવ્યો	1082	62	172	12	04
	સરેરાશ	120.22	6.89	19.11	1.33	0.44
	નજીકની સરેરાશ	120	7	19	1	0
	સ્કેલ	5	4	3	2	1
	સરેરાશ સ્કેલ	600	28	57	2	0

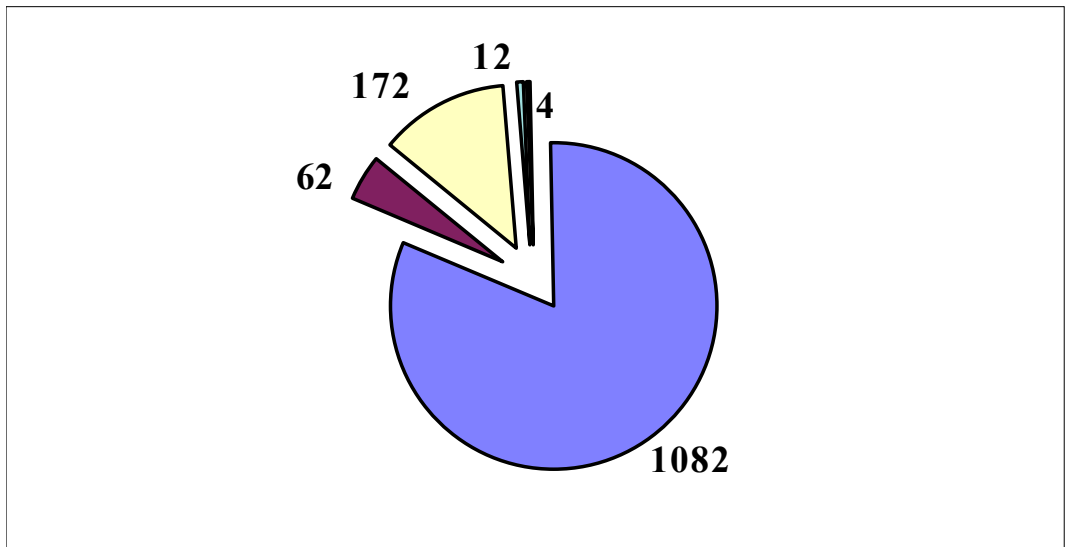
$$\text{પરિણામ} = \frac{687}{147} = 4.67 \text{ એવરેજ} = 5 \text{ રાઉન્ડ એવરેજ}$$

કોષ્ટક નં. 8.7 નું વિશ્લેષણ

ઉદ્યોગકર્તાઓ દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલના વિધાનો અંગે આપેલ સહમતતાનું વિશ્લેષણ કોષ્ટક નં. 8.7 માં દર્શાવેલ છે. જે અનુસાર 148 રીસ્પોન્ડન્ટ પૈકી પ્રથમ વિધાન સાથે 128 સંપૂર્ણ સહમત, 6 થોડા સહમત, 15 સહમત, 2 થોડા અસહમત અને એક પણ વ્યક્તિ સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળતી નથી. અને ક્રમશઃ દરેક વિધાનને તે રીતે લેતા તેની કુલ વલણની સરેરાશ કાઢી તેને ક્રમશઃ 5, 4, 3, 2, 1 ના સ્કેલ વડે ગુણી સહમતતાનું પરિણામ પ્રાપ્ત કરેલ છે. સહમતતાનું વલણ તપાસતા એવરેજ 4.67 આવે છે. જે 5 ના સ્કેલની નજીક છે. એટલેકે નેતૃત્વ અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન સમાધાનકારક ભૂમિકા પૂરી પાડી તેની સંચાલકીય ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે તેમજ સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન અપનાવી બિઝનેસ કરતાં સંચાલકો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાના ઉકેલ અંગે સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે.

કોષ્ટક નં. 8.7 ના કુલપ્રાપ્ય મંતવ્યોની ગ્રાફ દ્વારા રજૂઆત :

નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ અંગે 1082 સંપૂર્ણ સહમત, 62 થોડા સહમત, 172 સહમત, 12 થોડા અસહમત અને 4 મંતવ્યો સંપૂર્ણ અસહમત જોવા મળે છે જે નીચેના ગ્રાફ દ્વારા જોઈ શકાય છે.



પ્રકરણ-૯

સમગ્રલક્ષી મૂલ્યાંકન અને તારણો

ક્રમ	વિગત	પાના નં.
9.1	સમગ્રલક્ષી મૂલ્યાંકન.	373
9.2	વ્યક્તિગત ચલોનો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન સાથેનો સંબંધ.	374
9.3	<u>ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણી અને મૂલ્યાંકન :</u>	374
9.3.1	સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને વચબૂથ વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ.	375
9.3.2	સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને શૈક્ષણિક લાયકાત વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ.	377
9.3.3	સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને માસિક આવક વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ.	379
9.3.4	સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને ધંધાના પ્રકાર વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ.	381
9.3.5	સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને વાર્ષિક ટર્ન ઓવર વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ.	383
9.3.6	સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને ધંધાના વર્તમાન હોદ્દા વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ.	385
9.4	સમગ્ર અભ્યાસલક્ષી તારણો.	387
9.5	અભ્યાસના તારણોની સંક્ષિપ્ત રજૂઆત દર્શાવતો ચાર્ટ.	390
9.6	ભાવિ અભ્યાસની તકો.	392

9.1 સમગ્રલક્ષી મૂલ્યાંકન :-

સંશોધકે " Relevance of Swaminarayan Sampradaya Philosophy for Solving the Managerial Problems of Indian Businessmen " શીર્ષક નીચે સંશોધન અભ્યાસ કુલ 1 થી 9 પ્રકરણમાં કરેલ છે અને માર્ગદર્શકશ્રીના માર્ગદર્શન અનુસાર પ્રસ્તુત સંશોધન માટે સંશોધક દ્વારા CONVENIENCE SAMPLING METHOD નો ઉપયોગ કરી અને વાર્ષિક ટર્નઓવરના CLUSTER ને ધ્યાનમાં લઈ કુલ 150 નમૂના પસંદ કરવામાં આવ્યા અને તે પૈકી 148 રીસ્પોન્ડન્ટ (ઉદ્યોગકર્તાઓ) પાસેથી પ્રત્યુત્તરો પ્રાપ્ત કરવામાં આવ્યા.

માહિતીનું એકત્રીકરણ કરવા માટે સંશોધકે માળખાગત પ્રશ્નાવલી STRUCTURED QUESTIONNAIRE ની સંરચના કરી પ્રશ્નાવલીને બે ભાગમાં રજૂ કરી. પ્રથમ વિભાગમાં રીસ્પોન્ડન્ટની વ્યક્તિગત માહિતી અને દ્વિતિય વિભાગમાં સંચાલકીય સમસ્યાઓ જેવી કે સ્વ-સંચાલન, માનસિક તનાવ, માનવ સંસાધન સંચાલન, વ્યવસ્થાતંત્રીય અને સામાજિક જવાબદારી, નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાના ઉકેલ પરત્વે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનનો અભિગમ જાણવા અને રીસ્પોન્ડન્ટનું સહમતતાનું વલણ જાણવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે જે માટે સંશોધકે FIVE POINT SCALING TECHNIQUE જેમાં સંપૂર્ણ સહમત, થોડા સહમત, સહમત, થોડા અસહમત અને સંપૂર્ણ અસહમતને અનુક્રમે 5, 4, 3, 2, 1 ના સ્કેલને આધારે રીસ્પોન્ડન્ટનું સહમતતાનું વલણ પ્રાપ્ત કરેલ છે. અને તેના દ્વારા સહમતતાનો આંક પ્રાપ્ત કરી તેને રીસ્પોન્ડન્ટના વ્યક્તિગત ચલો જેવા કે વયજૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિક આવક, ધંધાનો પ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર, વર્તમાન હોદ્દો વગેરે સાથે સરખાવી સંચાલકીય સમસ્યાઓના સમાધાનમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન કેટલું ઉપયોગી છે ? અને તે બંને વચ્ચે સંબંધ (RELEVANCE) કેવો છે તે જાણવાનો પ્રયત્ન સંશોધકે કરેલ છે.

સ્કેલીંગને આધારે સહમતતાનું વલણ જાણી અર્થઘટન રજૂ કરવા ઉપરાંત એકત્રિત કરેલ માહિતી ને સંયોજિત કોષ્ટક રચનામાં ગોઠવી વર્ગીકૃત કરી અભ્યાસની જરૂરિયાત અનુસાર ઉત્કલ્પનાઓની રચના કરી અને અનોવા ગણતરી દ્વારા ચકાસણીનું કાર્ય હાથધરી સંશોધન તારણો રજૂ કરવામાં આવ્યા છે.

9.2 વ્યક્તિગત ચલોનો સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન સાથેનો સંબંધ :-

સંશોધકે ઉદ્યોગકર્તાઓની પ્રાથમિક માહિતી એકત્રિકરણમાં વ્યક્તિગત ચલોમાં પસંદ થયેલા નમૂનાનું વયજૂથ (ઉંમર) પ્રમાણે વર્ગીકરણ કરી તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા કેટલી છે ? તે જાણવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે. કારણકે વયજૂથના આધારે વ્યક્તિમાં સમજણ શક્તિ અને સંતુલિતતા (BALANCE OF MIND) આવે છે તેમ સંશોધકનું માનવું છે. તેવી જ રીતે શૈક્ષણિક સ્તર જેમ કે શિક્ષણનું સ્તર વધે તેમ તેમ તત્વજ્ઞાનલક્ષી સમજણ અને તેનું વ્યવહારુ અમલીકરણ અને સમસ્યા લક્ષી સમાધાન સહેલાઈથી મળે તેવી સમજણ વિકસે, માસિક આવકનું ચલ કે જેને ધ્યાનમાં લેવાથી જેમ આવક વધે કે ઘટે તેને અધારે તત્વજ્ઞાનલક્ષી સમજણમાં ફેરફાર થાય છે કે કેમ ? તેમજ સુખ સંતોષની માત્રામાં ફેરફાર થતાં તત્વજ્ઞાનલક્ષી મંતવ્ય કેવું રહે છે તેનો ખ્યાલ આવી શકે, ધંધાના પ્રકારનું ચલ, ધંધાનો પ્રકાર બદલાય તો તેને અનુરૂપ સમજણ શક્તિ, રિતી, નીતિ, વ્યવહાર બદલાતા તત્વજ્ઞાન સહમતીનું વલણ બદલાય છે કે કેમ ? તેમજ વાર્ષિક ટર્નઓવર, જેમ ટર્નઓવરમાં ફેરફાર થાય તો સંચાલકીય સમસ્યાના સમાધાનમાં તત્વજ્ઞાનના ઉપયોગ અને સહમતીનું વલણ બદલાય છે કે કેમ ? તેમજ ધંધાનો વર્તમાન હોદ્દો કે જે ઉદ્યોગકર્તાઓ માટે મહત્વની બાબત છે કે જેને આધારે હોદ્દાને અનુરૂપ સ્વભાવ, વ્યવહાર, વલણ, સામાજિક મોભો વગેરે બદલાતાં સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અંગે ઉદ્યોગકર્તાનું વલણ બદલાય છે કે કેમ ? આ બધી બાબતો અંગેની જાણકારી મેળવવા માટે વ્યક્તિગત ચલોને ધ્યાનમાં લઈ સંશોધકે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનમાં સંચાલકીય સમસ્યાઓનો ઉકેલ કે નિરાકરણ શોધવાનો અને તેની ઉપયોગિતા જાણી મૂલ્યાંકન કરવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે.

9.3 ઉત્કલ્પનાઓની ચકાસણી અને મૂલ્યાંકન :-

પ્રસ્તુત સંશોધનમાં સંચાલકીય સમસ્યાઓ અને પ્રતિભાવ આપનારના વ્યક્તિગત ચલ જેવા કે વયજૂથ, શૈક્ષણિક લાયકાત, માસિક આવક, ધંધાનો પ્રકાર, વાર્ષિક ટર્નઓવર, વર્તમાન હોદ્દો વગેરેને આધારે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને બન્ને વચ્ચેનો સંબંધ જાણવા સંશોધક દ્વારા ઉત્કલ્પનાઓ રચી અને અનોવા દ્વારા ચકાસણી કરી અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું.

9.3.1 સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને વયજૂથ વચ્ચે એનોવા વિશ્લેષણ :-

સંશોધક દ્વારા સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને વયજૂથ વચ્ચેનો સંબંધ ચકાસવા માટે નીચેની ઉત્કલ્પનાઓ રચવામાં આવી.

* NULL HYPOTHESIS :-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા જૂદા વયજૂથ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાના આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.

$H_0 :- m_1 = m_2 = m_3 = m_4 = m_5$

$H_1 :- m_1 \neq m_2 \neq m_3 \neq m_4 \neq m_5$

(અહીં, $m_1 = 20$ થી 30 વર્ષ, $m_2 = 30$ થી 40 વર્ષ, $m_3 = 40$ થી 50 વર્ષ, $m_4 = 50$ થી 60 વર્ષ, $m_5 = 60$ થી 70 વર્ષ)

કોષ્ટક નં. 9.1

વયજૂથ						
સહમતતાનો આંક	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	કુલ
40-50	--	--	04	01	--	05
50-60	04	13	19	05	02	43
60-70	09	14	16	10	06	55
70-80	07	03	14	05	--	29
80-90	01	05	03	02	--	11
90-100	--	02	01	--	--	03
100-110	--	--	01	01	--	02
કુલ	21	37	37	24	08	148

વયજૂથ (વર્ષમાં)	કુલ (N)	મધ્યક (Mean)	પ્રમાણિત વિચલન (S.D.)	પ્રમાણિતભૂલ (Std.Error)
20-30	21	66.19	7.36	1.61
30-40	37	66.89	12.10	1.99
40-50	58	64.84	11.64	1.53
50-60	24	66.79	12.43	2.54
60-70	08	62.75	4.83	1.71
કુલ	148	65.76	11.06	0.91

અનોવા (ANOVA)

	S.S.	df	Mean Square	F
Between Groups	196.083	004	49.021	0.394
Within Groups	17791.161	143	124.414	
Total	17987.243	147		

Total Value of F = 2.43
Level of Significance = 0.05

* અનોવા વિશ્લેષણ :-

ઉત્કલ્પનાની 0.05 Level of Significance પર ચકાસણી કરતાં અનોવા કોષ્ટક F ની ગણેલી કિંમત 0.394 દર્શાવે છે જ્યારે તેની ટેબલ કિંમત 2.43 છે. માટે કહી શકાય કે F ની ટેબલ કિંમત કરતાં ગણેલી કિંમત ઓછી છે. માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના (Null Hypothesis) નો સ્વીકાર થાય છે એટલે કે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા જૂદા વયજૂથ ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતાં સહમતતાના આંકનાં મધ્યકમાં તફાવત જોવા મળતો નથી. મતલબ કે પ્રતિભાવ આપનારાઓ હકારાત્મક વલણ ધરાવે છે. અહીં યુવાન ઉદ્યોગકર્તાઓથી લઈ વયોવૃદ્ધ ઉદ્યોગકર્તાઓ પણ સંચાલકીય સમસ્યાઓના સમાધાન પરત્વે તત્વજ્ઞાન સંબંધથી સહમતીનું વલણ ધરાવે છે. વયજૂથને કારણે તેઓના સરેરાશ અભિપ્રાય વલણમાં તફાવત જોવા મળતો નથી જે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા પૂરવાર કરે છે.

9.3.2 સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને શૈક્ષણિક લાયકાત વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ :-

સંશોધક દ્વારા સમગ્ર સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને શૈક્ષણિક સ્તર વચ્ચેનો સંબંધ ચકાસવા માટે નીચેની ઉત્કલ્પનાઓ રચવામાં આવી.

* NULL HYPOTHESIS :-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા જૂદા શૈક્ષણિક સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાના આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.

Ho :- $m_1 = m_2 = m_3 = m_4$

H1 :- $m_1 \neq m_2 \neq m_3 \neq m_4$

(અહીં $m_1 =$ સ્નાતકથી નીચે $m_2 =$ સ્નાતક,
 $m_3 =$ અનુસ્નાતક, $m_4 =$ અન્ય શૈક્ષણિક લાયકાત)

કોષ્ટક નં. 9.2

શૈક્ષણિક સ્તર					
સહમતતાનો આંક	સ્નાતકથી નીચે	સ્નાતક	અનુસ્નાતક	અન્ય	કુલ
40-50	01	02	01	01	05
50-60	23	15	04	01	43
60-70	24	25	05	01	55
70-80	08	17	04	00	29
80-90	05	05	01	00	11
90-100	00	02	01	00	03
100-110	01	00	01	00	02
કુલ	62	66	17	03	148

શૈક્ષણિક સ્તર	કુલ (N)	મધ્યક (Mean)	પ્રમાણિત વિચલન (S.D.)	પ્રમાણિતભૂલ (Std.Error)
સ્નાતકથી નીચે	62	64.81	11.03	1.40
સ્નાતક	66	66.41	09.87	1.22
અનુસ્નાતક	17	68.35	15.05	3.65
અન્ય	03	56.33	08.50	4.91
કુલ	148	65.76	11.06	0.91

અનોવા (ANOVA)

	S.S.	df	Mean Square	F
Between Groups	465.062	003	155.021	1.274
Within Groups	17522.181	144	121.682	
Total	17887.243	147		

Total Value of F = 2.66
Level of Significance = 0.05

* અનોવા વિશ્લેષણ :-

ઉત્કલ્પનાની 0.05 Level of Significance પર ચકાસણી કરતાં અનોવા કોષ્ટક F ની ગણેલી કિંમત 1.274 દર્શાવે છે જ્યારે તેની ટેબલ કિંમત 2.66 છે. માટે કહી શકાય કે F ની ટેબલ કિંમત કરતાં ગણેલી કિંમત ઓછી છે. માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના (Null Hypothesis) નો સ્વીકાર થાય છે એટલે કે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદા જૂદા શૈક્ષણિક સ્તર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતાં સહમતતાના આંકનાં મધ્યકમાં તફાવત જોવા મળતો નથી. એટલે કે શૈક્ષણિક સ્તર કોઈપણ હોય પ્રતિભાવ આપનારાઓ સંચાલકીય સમસ્યાઓના સમાધાન પરત્વે તત્વજ્ઞાન સંબંધ વિશે સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે. જે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા પૂરવાર કરે છે.

9.3.3 સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને માસિક આવક વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ :-

સંશોધક દ્વારા સમગ્ર સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને માસિક આવક વચ્ચેનો સંબંધ ચકાસવા માટે નીચેની ઉત્કલ્પનાઓ રચવામાં આવી.

* NULL HYPOTHESIS :-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદી જૂદી માસિક આવક ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાના આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.

Ho :- $m_1 = m_2 = m_3 = m_4 = m_5$

H1 :- $m_1 \neq m_2 \neq m_3 \neq m_4 \neq m_5$

(અહીં, $m_1 =$ રૂ. 5000 થી નીચે $m_2 =$ રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 સુધી $m_3 =$ રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 સુધી $m_4 =$ રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 સુધી $m_5 =$ રૂ. 20000 થી ઉપર)

કોષ્ટક નં. 9.3

માસિક આવક(રૂ.માં)						
સહમતતાનો આંક	5000થી નીચે	5000 થી 10000સુધી	10000 થી 15000સુધી	15000 થી 20000સુધી	20000 થી ઉપર	કુલ
40-50	01	02	01	01	00	05
50-60	09	16	07	04	07	43
60-70	16	25	08	01	05	55
70-80	04	14	04	05	02	29
80-90	01	05	00	02	03	11
90-100	00	01	01	00	01	03
100-110	00	01	00	01	00	02
કુલ	31	64	21	14	18	148

માસિક આવક (રૂ.માં)	કુલ (N)	મધ્યક (Mean)	પ્રમાણિત વિચલન (S.D.)	પ્રમાણિતભૂલ (Std.Error)
5000 થી નીચે	31	63.48	07.33	1.32
5000થી10000	64	66.58	10.80	1.35
10000થી15000	21	63.05	10.72	2.34
15000થી20000	14	69.64	15.59	4.17
20000 થી ઉપર	18	66.89	13.22	3.12
કુલ	148	65.76	11.06	0.91

અનોવા (ANOVA)

	S.S.	df	Mean Square	F
Between Groups	591.947	004	147.987	1.217
Within Groups	17395.296	143	121.645	
Total	17987.243	147		

Total Value of F = 2.43
Level of Significance = 0.05

* અનોવા વિશ્લેષણ :-

ઉત્કલ્પનાની 0.05 Level of Significance પર ચકાસણી કરતાં અનોવા કોષ્ટક F ની ગણેલી કિંમત 1.217 દર્શાવે છે જ્યારે તેની ટેબલ કિંમત 2.43 છે. માટે કહી શકાય કે F ની ટેબલ કિંમત કરતાં ગણેલી કિંમત ઓછી છે. માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના (Null Hypothesis) નો સ્વીકાર થાય છે એટલે કે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જૂદી જૂદી માસિક આવક ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતાં સહમતતાના આંકનાં મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી. એટલે કે જુદી જુદી માસિક આવક ધરાવતા ઉદ્યોગકર્તાઓના મંતવ્યો સંચાલકીય સમસ્યાઓના સમાધાન પરત્વે તત્વજ્ઞાન સંબંધ વિશે સહમતીનું વલણ ધરાવે છે. માટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા પૂરવાર થાય છે.

9.3.4 સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને ધંધાના પ્રકાર વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ :-

સંશોધક દ્વારા સમગ્ર સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને પ્રતિભાવ આપનારના ધંધાના પ્રકાર વચ્ચેનો સંબંધ ચકાસવા માટે નીચેની ઉત્કલ્પનાઓ રચવામાં આવી.

* NULL HYPOTHESIS :-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જુદા જુદા ધંધાના પ્રકાર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાના આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.

$$H_0 :- m_1 = m_2 = m_3$$

$$H_1 :- m_1 \neq m_2 \neq m_3$$

(અહીં $m_1 =$ એકાંકી વેપારી $m_2 =$ ભાગીદારી પેટી, $m_3 =$ કંપની)

કોષ્ટક નં. 9.4

ધંધાનો પ્રકાર				
સહમતતાનો આંક	એકાંકી વેપારી	ભાગીદારી પેટી	કંપની	કુલ
40-50	03	02	00	05
50-60	29	07	07	43
60-70	48	05	02	55
70-80	21	06	02	29
80-90	08	01	02	11
90-100	01	01	01	03
100-110	01	01	00	02
કુલ	111	23	14	148

ઘંધાનો પ્રકાર	કુલ (N)	મધ્યક (Mean)	પ્રમાણિત વિચલન (S.D.)	પ્રમાણિતભૂલ (Std.Error)
એકાંકી વેપારી	111	65.42	09.96	0.95
ભાગીદારી પેટી	23	66.87	14.09	2.94
કંપની	14	66.57	14.29	3.82
કુલ	148	65.76	11.06	0.91

અનોવા (ANOVA)

	S.S.	df	Mean Square	F
Between Groups	50.107	002	25.053	0.203
Within Groups	17937.136	145	123.704	
Total	17987.243	147		

Total Value of F = 3.06
Level of Significance = 0.05

* અનોવા વિશ્લેષણ :-

ઉત્કલ્પનાની 0.05 Level of Significance પર ચકાસણી કરતાં અનોવા કોષ્ટક F ની ગણેલી કિંમત 0.203 દર્શાવે છે જ્યારે તેની ટેબલ કિંમત 3.06 છે. માટે કહી શકાય કે F ની ટેબલ કિંમત કરતાં ગણેલી કિંમત ઓછી છે. માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના (Null Hypothesis) નો સ્વીકાર થાય છે મતલબ કે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જુદા જુદા ઘંધાના પ્રકાર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતાં સહમતતાના આંકનાં મધ્યકમાં તફાવત જોવા મળતો નથી. મતલબ કે ઘંધાનો પ્રકાર ગમે તે હોય સંચાલકીય સમસ્યાઓનું સમાધાન સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા મેળવી શકાય છે તેવો સરેરાશ અભિપ્રાય જોવા મળે છે. જે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા પૂરવાર કરે છે.

9.3.5 સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને ધંધાના વાર્ષિક ટર્નઓવર વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ :-

સંશોધક દ્વારા સમગ્ર સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને પ્રતિભાવ આપનારના ધંધાના વાર્ષિક ટર્નઓવર વચ્ચેનો સંબંધ ચકાસવા માટે નીચેની ઉત્કલ્પનાઓ રચવામાં આવી.

* NULL HYPOTHESIS :-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જુદુ જુદુ વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાના આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.

$H_0 :- m_1 = m_2 = m_3$

$H_1 :- m_1 \neq m_2 \neq m_3$

(અહીં, $m_1 =$ રૂા. 1,00,000 થી નીચે $m_2 =$ રૂા. 1,00,000 થી રૂા. 2,00,000 સુધી $m_3 =$ રૂા. 2,00,000 થી ઉપર)

કોષ્ટક નં. 9.5

વાર્ષિક ટર્નઓવર (રૂા. માં)				
સહમતતાનો આંક	1,00,000થી નીચે	1,00,000થી 2,00,000સુધી	2,00,000થી ઉપર	કુલ
40-50	00	03	02	05
50-60	10	14	19	43
60-70	24	18	13	55
70-80	12	09	08	29
80-90	02	05	04	11
90-100	00	01	02	03
100-110	00	00	02	02
કુલ	48	50	50	148

ટર્નઓવર (રૂા. માં)	કુલ (N)	મધ્યક (Mean)	પ્રમાણિત વિચલન (S.D.)	પ્રમાણિતભૂલ (Std.Error)
100000 થી નીચે	48	65.67	07.11	1.03
100000થી200000	50	65.18	10.45	1.48
200000 થી ઉપર	50	66.42	14.44	2.04
કુલ	148	65.76	10.06	0.91

અનોવા (ANOVA)

	S.S.	df	Mean Square	F
Between Groups	39.017	002	19.508	0.158
Within Groups	17948.227	145	123.781	
Total	17987.243	147		

Total Value of F = 3.06
Level of Significance = 0.05

* અનોવા વિશ્લેષણ :-

ઉત્કલ્પનાની 0.05 Level of Significance પર ચકાસણી કરતાં અનોવા કોષ્ટક F ની ગણેલી કિંમત 0.158 દર્શાવે છે જ્યારે તેની ટેબલ કિંમત 3.06 છે. માટે કહી શકાય કે F ની ટેબલ કિંમત કરતાં ગણેલી કિંમત ઓછી છે. માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના (Null Hypothesis) નો સ્વીકાર થાય છે એટલે કે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જુદુ જુદુ વાર્ષિક ટર્નઓવર ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતાં સહમતતાના આંકનાં મધ્યકમાં તફાવત જોવા મળતો નથી. મતલબ કે વાર્ષિક ટર્નઓવર ગમે તેટલું હોય પ્રતિભાવ આપનાર ઉદ્યોગકર્તાઓ સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ પરત્વે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન ઉપયોગી છે તેવું સહમતીનું વલણ દર્શાવે છે જે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા પૂરવાર કરે છે.

9.3.6 સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને ધંધાના વર્તમાન હોદ્દા વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ :-

સંશોધક દ્વારા સમગ્ર સંચાલકીય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા અને પ્રતિભાવ આપનારના ધંધાના વર્તમાન હોદ્દા વચ્ચેનો સંબંધ ચકાસવા માટે નીચેની ઉત્કલ્પનાઓ રચવામાં આવી.

* NULL HYPOTHESIS :-

સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જુદો-જુદો વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતા સહમતતાના આંકના મધ્યકમાં નોંધપાત્ર તફાવત જોવા મળતો નથી.

Ho :- $m_1 = m_2 = m_3 = m_4$

H1 :- $m_1 \neq m_2 \neq m_3 \neq m_4$

(અહીં $m_1 =$ માલિક, $m_2 =$ ભાગીદાર, $m_3 =$ મેનેજર, $m_4 =$ અન્ય)

કોષ્ટક નં. 9.6

વર્તમાન હોદ્દો					
સહમતતાનો આંક	માલિક	ભાગીદાર	મેનેજર	અન્ય	કુલ
40-50	03	02	00	00	05
50-60	30	08	02	03	43
60-70	38	09	05	03	55
70-80	21	06	01	01	29
80-90	06	05	00	00	11
90-100	01	01	01	00	03
100-110	01	01	00	00	02
કુલ	100	32	09	07	148

વર્તમાન હોદ્દો	કુલ (N)	મધ્યક (Mean)	પ્રમાણિત વિચલન (S.D.)	પ્રમાણિત ભૂલ (Std.Error)
માલિક	100	64.88	10.05	1.01
ભાગીદાર	32	68.69	13.85	2.45
મેનેજર	09	67.44	13.12	4.37
અન્ય	07	62.71	05.96	2.25
કુલ	148	65.76	11.06	0.91

અનોવા (ANOVA)

	S.S.	df	Mean Square	F
Between Groups	442.157	003	147.386	1.210
Within Groups	17545.086	144	121.841	
Total	17987.243	147		

Total Value of F = 2.67

Level of Significance = 0.05

* અનોવા વિશ્લેષણ :-

ઉત્કલ્પનાની 0.05 Level of Significance પર ચકાસણી કરતાં અનોવા કોષ્ટક F ની ગણેલી કિંમત 1.210 દર્શાવે છે જ્યારે તેની ટેબલ કિંમત 2.67 છે. માટે કહી શકાય કે F ની ટેબલ કિંમત કરતાં ગણેલી કિંમત ઓછી છે. માટે શૂન્ય ઉત્કલ્પના (Null Hypothesis) નો સ્વીકાર થાય છે મતલબ કે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનના સંબંધથી સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે જુદો જુદો વર્તમાન હોદ્દો ધરાવતા પ્રતિભાવ આપનારાઓના મળતાં સહમતતાના આંકનાં મધ્યકમાં તફાવત જોવા મળતો નથી. એટલે ઘંધાની દ્રષ્ટિએ હોદ્દો ગમે તે હોય પ્રતિભાવ આપનાર ઉદ્યોગકર્તાઓ સંચાલકીય સમસ્યાઓના ઉકેલ પરત્વે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતાનો સ્વીકાર કરી સંપૂર્ણ સહમતીનું અભિપ્રાય વલણ ધરાવે છે, જે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગિતા પૂરાવાર કરે છે.

9.4 સમગ્ર અભ્યાસલક્ષી તારણો :-

પસ્તુત મહાનિબંધ ' Relavance of Swaminarayan Sampradaya Philosophy For Solving The managerial Problems of Indian Businessmen ' ના 9 પ્રકરણના અભ્યાસ બાદ નીચેના તારણો પ્રાપ્ત થાય છે.

- (1) સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના નિરાકરણ પરત્વે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન ઉપયોગી પુરવાર થાય છે. પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં કુલ 11 વિધાનો (ક્રમ નં. 1 થી 11) ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂછવામાં આવેલા. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા. કોષ્ટક નં. 4.7 (પ્રકરણ-4) અનુસાર પ્રાપ્ત મંતવ્યો પૈકી 1269 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે. અને સરેરાશ 4.62 ના સ્કેલ એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક પરિણામ પ્રાપ્ત થાય છે. જે સ્વ-સંચાલનની સમસ્યાના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન સંબંધી ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે. સ્વામિનારાયણ ધર્મ પાળી ધંધો કરતા ઉદ્યોગકર્તાઓને સ્વ-સંચાલન(Self Management) માં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓ અને વચનામૃતની આજ્ઞાઓ પારદર્શિતા અર્પે છે.
- (2) સ્ટ્રેસની સમસ્યાના નિરાકરણ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન ઉપયોગી છે કે કેમ તે જાણવા માટે પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં તત્વજ્ઞાન આધારિત કુલ 13 વિધાનો (ક્રમ નં.12 થી 23) ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂછવામાં આવેલા. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા. કોષ્ટક નં. 5.7 (પ્રકરણ-5) અનુસાર કુલ પ્રાપ્ત મંતવ્યો પૈકી 1418 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે. અને સરેરાશ 4.61 ના સ્કેલ એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક પરિણામ પ્રાપ્ત થાય છે. જે સ્ટ્રેસની સમસ્યાના ઉકેલ માટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેનો સંબંધ પ્રસ્થાપિત કરે છે. અહીં શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓનું પાલન સ્ટ્રેસને ઘટાડવામાં અત્યંત ઉપયોગી છે તેવું પુરવાર થતું જોવા મળે છે.

- (3) માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના નિરાકરણ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન ઉપયોગી છે કે કેમ? તે જાણવા માટે પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં તત્વજ્ઞાન આધારિત કુલ 8 વિધાનો (ક્રમ નં. 24 થી 31) ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂછવામાં આવેલા. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા. કોષ્ટક નં. 6.7 (પ્રકરણ-6) અનુસાર કુલ પ્રાપ્ત મંતવ્યો પૈકી 1003 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે. અને સરેરાશ 4.73 ના સ્કેલ એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક પરિણામ પ્રાપ્ત થાય છે. જે માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યાના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેનો સંબંધ પ્રસ્થાપિત કરે છે.
- (4) વ્યવસ્થાતંત્ર અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યાના નિરાકરણ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતા ચકાસવા પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં તત્વજ્ઞાન સંબંધી કુલ 8 વિધાનો (ક્રમ નં.32 થી 39) ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂછવામાં આવેલા. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા. કોષ્ટક નં. 7.7 (પ્રકરણ-7) અનુસાર કુલ પ્રાપ્ત મંતવ્યો પૈકી 905 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે અને સરેરાશ 5 4.57 ના સ્કેલ એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક પરિણામ પ્રાપ્ત થાય છે. જે પ્રસ્તુત સમસ્યાના ઉકેલ માટે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે.
- (5) નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના નિરાકરણ અંગે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતા ચકાસવા માટે પ્રશ્નાવલીના બીજા વિભાગમાં તત્વજ્ઞાન આધારિત કુલ 9 વિધાનો (ક્રમ નં. 40 થી 48) ઉદ્યોગકર્તાઓને પૂછવામાં આવેલા. કુલ 148 પ્રતિભાવ આપનારાઓ તરફથી મંતવ્યો પ્રાપ્ત થયા. કોષ્ટક નં. 8.7 (પ્રકરણ-8) અનુસાર કુલ પ્રાપ્ત મંતવ્યો પૈકી 1082 મંતવ્યો સંપૂર્ણ સહમતીનું વલણ ધરાવે છે. અને સરેરાશ 4.67 ના સ્કેલ એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક પરિણામ પ્રાપ્ત થાય છે. જે નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યાના ઉકેલ પરત્વે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેનો સંબંધ પ્રસ્થાપિત કરે છે.

- (6) પ્રકરણ 9 ની શરૂઆતમાં દર્શાવેલ સમગ્રલક્ષી મૂલ્યાંકનમાં ઉત્કલ્પનાની ચકાસણી 0.05 Level of Significance ANOVA Calculation ને આધારે કરવામાં આવી જેના તારણો પ્રસ્તુત છે.
- (A) ઉદ્યોગકર્તાઓના વયજૂથ (ઉંમર) અને સંચાલકિય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ રજૂ થયું, અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર થાય છે. જે સંચાલકિય સમસ્યાઓના ઉકેલ સંદર્ભે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન શિક્ષાપત્રી અને વચનામૃતની આજ્ઞાઓ અત્યંત ઉપયોગી છે તેમ પૂરવાર કરે છે.
- (B) ઉદ્યોગકર્તાઓની શૈક્ષણિક લાયકાતનું સ્તર અને સંચાલકિય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ રજૂ થયું, અહીં શૂન્ય ઉત્કલ્પના નો સ્વીકાર થાય છે. જે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની પ્રસ્તુત અભ્યાસલક્ષી ઉપયોગીતા અને બંને વચ્ચેનો સંબંધ વ્યક્ત કરે છે.
- (C) ઉદ્યોગકર્તાઓના માસિક આવક અને સંચાલકિય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ માટે રચવામાં આવેલી શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર થાય છે. જે માસિક આવકનું સ્તર ગમે તે હોય છતાં પ્રસ્તુત સમસ્યા સંદર્ભે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન અત્યંત ઉપયોગી છે તેમ પૂરવાર કરે છે.
- (D) ઉદ્યોગકર્તાઓના ધંધાના પ્રકાર અને સંચાલકિય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ દ્વારા શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર થાય છે. જે ધંધાનો પ્રકાર કોઈપણ હોય છતાં સંચાલકિય સમસ્યાના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન ઉપયોગી છે અને બંને વચ્ચે સંબંધ છે તે સાબીત કરે છે.

- (E) ઉધોગકર્તાઓના ધંધાના ટર્નઓવર અને સંચાલકિય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ દ્વારા શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર થાય છે. જે પ્રતિભાવ આપનારાઓ સંચાલકિય સમસ્યાઓના ઉકેલ સંદર્ભે સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતાને પૂરવાર કરે છે.
- (F) ઉધોગકર્તાઓના વર્તમાન હોદ્દા અને સંચાલકિય સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન વચ્ચે અનોવા વિશ્લેષણ દ્વારા શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર થાય છે. ઉધોગકર્તાઓ પ્રતિભાવ આપે છે તેમાં સંચાલકિય સમસ્યાઓનો ઉકેલ સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા આવી શકે છે અને તેઓનું સહમતીનું વલણ દર્શાવે છે અને ઉપયોગીતા પૂરવાર કરે છે.

9.5 અભ્યાસના તારણોની સંક્ષિપ્ત રજૂઆત દર્શાવતો ચાર્ટ :-

* પરિણામ સ્કેલીંગને આધારે :-

ચલ	સ્વીકાર / નકાર (સ્કેલીંગને આધારે)	પરિણામપ્રાપ્તી	સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતા અને સંબંધ
1 સ્વ-સંચાલનની સમસ્યા	પરિણામ 4.62, એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક સ્વીકાર	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.
2 સ્ટ્રેસની સમસ્યા	પરિણામ 4.61, એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક સ્વીકાર	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.
3 માનવ સંસાધન સંચાલનની સમસ્યા	પરિણામ 4.73, એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક સ્વીકાર	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.
4 વ્યવસ્થાતંત્રિય અને સામાજિક જવાબદારીની સમસ્યા	પરિણામ 4.57, એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક સ્વીકાર	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.
5 નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણાની સમસ્યા	પરિણામ 4.67, એટલેકે 5 ના સ્કેલ નજીક સ્વીકાર	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.

❁ પરિણામ અનોવાને આધારે :-

ચલ	સ્વીકાર / નકાર (અનોવાને આધારે)	પરિણામપ્રાપ્તી	સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાનની ઉપયોગીતા અને સંબંધ
1 વયજૂથ	શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર.	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.
2 શૈક્ષણિક લાયકાત	શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર.	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.
3 માસિક આવક	શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર.	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.
4 ધંધાનો પ્રકાર	શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર.	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.
5 વર્ષિક ટર્નઓવર	શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર.	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.
6 વર્તમાન હોદ્દો	શૂન્ય ઉત્કલ્પનાનો સ્વીકાર.	સંપૂર્ણ સહમતતા	ઉપયોગીતા અને સંબંધ પૂરવાર કરે છે.

અંતમાં સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આચરણ મૂલ્યો(ETHICS)ને વ્યવહાર સંદર્ભમાં રજૂ કરે છે જેને સંચાલનક્ષેત્રે યોગ્ય અર્થઘટન દ્વારા પ્રયોજવાની જરૂર છે. ઉદ્યોગકર્તાઓની સંચાલકિય સમસ્યાઓનું સમાધાન સૂપેરે મેળવી શકાય તેમ છે. તત્વજ્ઞાનના યોગ્ય અર્થઘટન અને અમલીકરણ દ્વારા તેને વધુ વ્યવહારુ બનાવી અને અપનાવી આયોજન કરવામાં આવે તો સંચાલકિય સમસ્યાઓનું નિરાકરણ સહેલાઈથી મળી શકે અને તેની ઉપયોગીતા પૂરવાર કરી બંને વચ્ચેનો સંબંધ(Relevance)પ્રસ્થાપિત કરી શકે તેમ છે.

9.6 ભાવી અભ્યાસની તકો :-

પ્રસ્તુત સંશોધન ' સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન દ્વારા ઉદ્યોગકર્તાઓની સંચાલકિય સમસ્યાઓના ઉકેલનો અભ્યાસ ' તેની ઉપયોગીતા અને પારસ્પરિક સંબંધ દર્શાવતો સંશોધકનો અલ્પ પ્રયત્ન માત્ર છે. પરંતુ ભવિષ્યમાં આ ક્ષેત્રે સંશોધનની અનેક તકો રહેલી છે.

- (1) સંપૂર્ણ સ્વામિનારાયણ તત્વજ્ઞાન આધારિત અને સંપૂર્ણ વેદાંત આધારિત સંશોધન પ્રયત્નની જરૂરિયાત છે.
- (2) એકમલક્ષી અભ્યાસ અને તેની સંશોધન ઉપયોગીતા અંગેની ચકાસણી જરૂરી છે.
- (3) તત્વજ્ઞાન આધારિત સંચાલકિય ક્ષેત્રે સૌરાષ્ટ્ર પુરતો જ અભ્યાસ નહીં પરંતુ રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય કક્ષાએ સંશોધન અભ્યાસની વ્યવહારુ ચકાસણી કરવી જરૂરી છે.
- (4) સંચાલન ક્ષેત્રે તત્વજ્ઞાનની વધુ ને વધુ ઉપયોગીતા સાબિત કરવા માટે તાલીમ કાર્યક્રમો અને વ્યવસ્થિત આયોજન અને વ્યવસ્થાલક્ષી અભ્યાસ થાય તે જરૂરી છે.

પૂરવણી - 1

QUESTIONNAIRE

" Relevance of Swaminarayan Sampradaya Philosophy for Solving the Managerial Problems of Indian Businessmen "

" સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયના તત્વજ્ઞાન દ્વારા ભારતીય ઉદ્યોગકર્તાઓની સંચાલકીય સમસ્યાના ઉકેલનો અભ્યાસ "

::: Submitted By :::

NILESH KANAIYALAL JOSHI

Lecturer and H.O.D. in Commerce,
Shri M & N Virani Science & Shri Yogiji Maharaj
Arts & Commerce College,
Rajkot

::: For :::

Ph.D. Degree in Commerce under
The Faculty of Commerce
Saurashtra University
Rajkot

::: Guided By :::

Dr. D. C. Gohil

Associate Professor,
Department of Commerce and Business Administration,
Saurashtra University
Rajkot

પ્રશ્નાવલી : વિભાગ-1
પ્રાથમિક માહિતી (વ્યક્તિગત માહિતી)

- * આપવામાં આવતી માહિતી ગુપ્ત રાખવામાં આવશે.
- * માહિતીનો ઉપયોગ સંશોધનકાર્ય માટે છે માટે શાંતચિત્તે ઉત્તર આપવા.
- * પ્રશ્ન નં. 3 થી 11 માં (✓) નિશાની કરો.

1. પુરૂ નામ :- _____
2. ઉંમર વર્ષ :- _____
3. જાતિ :- સ્ત્રી () પુરુષ ()
4. ધર્મ :- હિન્દુ () મુસ્લીમ () ખ્રિસ્તી ()
5. નાગરિકતા :- ભારતીય () એન.આર.આઈ.()
- 6 જન્મસ્થળ :- સૌરાષ્ટ્ર () અન્ય ()
7. શૈક્ષણિક લાયકાત :- સ્નાતકથી નીચે () સ્નાતક ()
અનુસ્નાતક () અન્ય ()
8. માસિક આવકનું સ્તર :- રૂ. 5000 થી નીચે ()
રૂ. 5000 થી રૂ. 10000 ()
રૂ. 10000 થી રૂ. 15000 ()
રૂ. 15000 થી રૂ. 20000 ()
રૂ. 20000 થી વધુ ()
9. ઇંદાનો પ્રકાર :- એકાંકી ()
ભાગીદારી પેટી ()
કંપની ()
10. વાર્ષિક ટર્નઓવર :- રૂ. 100000 થી નીચે ()
રૂ. 100000 થી રૂ. 200000 વચ્ચે ()
રૂ. 200000 થી વધુ ()
11. વેવાહિક દરજ્જો :- પરિણિત ()
અપરિણિત ()
12. વર્તમાન હોદ્દો :- માલિક ()
ભાગીદાર ()
મેનેજર ()
અન્ય ()

	સ્વ-સંચાલન	સંપૂર્ણ સહમત	થોડા સહમત	સહમત	થોડા અસહમત	સંપૂર્ણ અસહમત
1	હું મારા વ્યક્તિગત જીવનમાં નીતિમતા જાળવવા સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયની ફિલોસોફીનું પાલન કરું છું.					
2	હું આંખ, કાન, જીભ ઇન્દ્રિયોનો વિવેકપૂર્ણ ઉપયોગ કરું છું.					
3	હું ગેરસમજણ, વાદ-વિવાદ, ઈર્ષ્યા, થાય તો તાત્કાલિક દૂર કરું છું.					
4	હું ખાન-પાનની આદતોને વ્યવસ્થિત રીતે જાળવું છું.					
5	હું મારા નાણાકીય વ્યવહારોમાં લખત સમજણ, જમીન ન થવાની શિખ, લાંચ ન લેવી, કોઈની ખાનગીવાત જાહેર ન કરવી વગેરે આદતોનું પાલન કરું છું.					
6	હું આવક-જવકની નોંધ રાખું છું.					
7	હું આવક અનુસાર ખર્ચ કરું છું.					
8	હું દેવું જાહેરમાં ચૂકવું છું.					
9	હું કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે વળતર આપું છું.					
10	હું અપશબ્દ, સ્વ-પ્રસંશા, હિંસા વગેરેથી દૂર રહું છું.					
11	મારા સાધનો સમાજને ઉપલબ્ધ બને એ સમજું છું અને એ અનુસાર વર્તન કરું છું.					
	સ્ટ્રેસ(માનસિક તનાવ)					
12	મને મારા કામનો સ્ટ્રેસ (માનસિક તનાવ) પડે છે.					
13	પંચવર્તમાનનું પાલનએ મારા વ્યક્તિત્વને અંકુશિત કરવામાં મદદરૂપ બને છે.					
14	સહજનંદસ્વામીએ આપેલા વરદાનોથી હું માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને ભાવાત્મક રીતે એકતા ધરાવું છું.					

		સંપૂર્ણ સહમત	થોડા સહમત	સહમત	થોડા અસહમત	સંપૂર્ણ અસહમત
15	યોગ, ધ્યાન, પ્રાણાયામ, આહારશુદ્ધિ, સત્સંગ કિર્તનથી મને રાહત લાગે છે.					
16	મને મારી સાથે બધાનું કલ્યાણ થાય એવી ભાવના હું રાખું છું.					
17	શિક્ષાપત્રીની આજ્ઞાઓથી ક્રોધ ઘટે, સમજણ વધે અને સાહજીક જીવન જીવાય એવું મને લાગે છે.					
18	માનસિપૂજા એ મારા આંતરિક મનોબળને રોજ વધુ મજબૂત કરે છે.					
19	નિત્યપૂજા હું નિયમિત કરૂં છું અને સંપૂર્ણરીતે તેમના ક્રમને પાળી સમર્પણભાવ અનુભવું છું.					
20	ધૂન અને સત્સંગથી અંતઃકરણમાં શાંતિ અને સ્થિરતા અનુભવી શકાય છે.					
21	મને કામએ સ્ટ્રેસ નથી પરંતુ કુશળતાપૂર્વક કામ ન થાયતો સ્ટ્રેસ પડે છે.					
22	હું ક્રોધ આવે ત્યારે ત્યાં ન રહેવું, વિચાર્યા વગર કામ ન કરવું, સાક્ષી સહિત લખત કરવું, હિંસા નકરવી, યોગ્ય ધર્મકાર્ય તત્કાળ કરવું એવી શિક્ષાપત્રી ની વાત યાદરાખીને અમલમાં મુકું છું.					
23	હું ધર્મ અને ધંધાને સાથે જોડી શકું છું.					
	માનવ સંસાધન સંચાલન					
24	હું મારા કામના ક્ષેત્રમાં કામ કરતા માણસો સાથે યોગ્ય વ્યવહાર કરું છું, સભ્યતા જાળવું છું.					
25	હું વ્યક્તિની આવડત અને સ્વભાવ મુજબ કામ સોંપું છું.					
26	હું હાથ નીચેના માણસોની અવગણના કરતો નથી.					

		સંપૂર્ણ સહમત	થોડા સહમત		થોડા અસહમત	સંપૂર્ણ અસહમત
27	હું વાણી, સ્થાન અને વ્યક્તિ વિષે વિવેક જાળવું છું.					
28	પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં ભગવાનની શક્તિ છે તેમ હું માનું છું.					
29	હું હાથ નીચેના જરૂરિયાતવાળા કર્મચારીઓને અનુકૂળતા મુજબ વેતન ઉપરાંત અન્ન-વસ્ત્રથી સેવા કરું છું.					
30	કર્મચારીની સમજણ વિકસાવી નેતિક મૂલ્યો તરફ એમને પ્રેરણા આપું છું.					
31	સર્વકલ્યાણ અને સર્વમાં પરબ્રહ્મનો વાસ છે એ મને બરાબર ખબર છે.					
વ્યવસ્થાતંત્ર-સામાજિક જવાબદારી						
32	હું મારા કામની વહેંચણી વર્ણાશ્રમધર્મ અને પ્રાકૃતિક ગુણ(સત્ય-રજસ-તમસ) ના સંયોજન અનુસાર કરું છું.					
33	વ્યક્તિની યોગ્યતા મુજબ કાર્ય સોંપી અને તે મુજબ વેતન આપું છું.					
34	મારા ઇંદામાં કાર્યપાલનને વધુ મહત્વ આપું છું.					
35	સર્વનાકલ્યાણની ભાવના અને લાંબાગાળાના વિકાસ માટે કર્મચારીને તક આપું છું.					
36	મારા ઇંદામાંથી સમાજને લાભ મળે તેવી વ્યવસ્થા માટે હું સહમત થાઉં છું.					
37	મારી આવક અનુસાર ધર્મ અને સમાજ પાછળ અમુક ભાગ ફાળવું છું.					
38	હું પર્યાવરણ જાળવું છું અને મારું કાર્ય પુરા સમર્પણભાવથી થાય તેની કાળજી રાખું છું.					
39	કુદરતી આપતિ કે માનવસર્જિત આપતિ વખતે માનવતા રાખી યથા-યોગ્ય રીતે આર્થિક-શારીરિક સેવા કરું છું.					

	નેતૃત્વ અને અભિપ્રેરણા	સંપૂર્ણ સહમત	થોડા સહમત	સહમત	થોડા અસહમત	સંપૂર્ણ અસહમત
40	મારા એકમના વડા તરીકે હું મારા હાથ નીચેના તમામ કામદારોની કાળજી રાખું છું					
41	સમૂહમાં લોકો એકત્ર થઈ કાર્ય કરી શકે તે માટે ઘ્યેય સ્પષ્ટીકરણ, સમજ, યોગ્ય આયોજન અને સહકારથી તેમને યોગ્ય નેતાગીરી પૂરી પાડું છું.					
42	જે કામ કરું એ કામ સ્પષ્ટ, સંપૂર્ણ શ્રેષ્ઠ બને તેનો પ્રયત્ન કરું છું.					
43	હું કર્મચારીઓ પર સત્તા સાથે પ્રેમપૂર્ણ વ્યવહાર રાખું છું. સતત માવજત અને સમજણ વિકસે તેવો પ્રયત્ન કરું છું					
44	પૂજા-પ્રાર્થનાના નિયમો દ્વારા મનને શાંતિ મળે છે જેનો લાભ સમગ્ર એકમને મળે એવો પ્રયત્ન કરું છું.					
45	મારા કર્મચારીઓ જ્યારે મુંઝાય ત્યારે સલાહ, વિશ્વાસ પ્રત્યાયન કે લાગણીથી તેને સમજવાની કોશિષ કરું છું.					
46	મારા કર્મચારીઓ મારા કુટુંબના સભ્ય છે એવી ભાવના સાથે વર્તણૂક કરું છું.					
47	મારા ઇંદામાં નાનામાં નાની વ્યક્તિ સાથે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધ રાખું છું, દરેકનું માન-આદર-સન્માન જાળવું છું.					
48	હું પોતે શ્રેષ્ઠ વર્તન-આચરણ કરી અન્ય કર્મચારીમાં ઉદાહરણરૂપ બની કાર્યપ્રેરણા મળે તેવી કોશિષ કરું છું, જેથી જૂથ ભાવના / સમૂહ ભાવના વિકસે છે.					

પૂરવણી - 2
સંદર્ભસૂચિ
(BIBLIOGRAPHY)

1. બી.ડી. નાયક ' સહજનંદસ્વામી ' શ્રી સ્વામી શિવાનંદ શતાબ્દી મહોત્સવ સમિતિ, વડોદરા- 1983
2. બી. જી. દેસાઈ ' એથિક્સ ઓફ ધ શિક્ષાપત્રી ' એમ. એસ. યુનિવર્સિટી બરોડા-1970
3. બી. જી. વાઘેલા ' ભગવાન સ્વામિનારાયણનું સમકાલીન લોકજીવન ' શ્રી સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ - 1988
4. ડૉ. બ્રહ્મભટ્ટ એ. સી. ' નિરાળુ નેતૃત્વ ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ.
5. ચાંગેલા હરિકૃષ્ણ જે. ' લોર્ડ સ્વામિનારાયણ-એન ઈન્કારનેશન ' શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરૂકુળ, રાજકોટ, પ્રથમ આવૃત્તિ-2001
6. દાણી ગુણવંત ' ભગવાન સ્વામિનારાયણ સમાજસુધારક ' શ્રી બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા, અમદાવાદ.
7. દાવર રૂસ્તમ એચ. ' ધ મેનેજમેન્ટ પ્રોસેસ ' પ્રોગ્રેસીવ કોર્પોરેશન પ્રા.લી. બોમ્બે.
8. ડૉ. દસ્તુર બી. એન. 'સ્ટ્રેસ મેનેજમેન્ટ' નવભારત સાહિત્ય મંદિર, અમદાવાદ.
9. ડૉ. દવે એન. વી. ' વેદાંત એન્ડ મેનેજમેન્ટ ' દિપ એન્ડ દિપ પબ્લીકેશન ન્યુ દિલ્હી.
10. પ્રો. દવે રમેશ એમ. ' સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાય અને ભારતિય સંપ્રદાયો ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ.
11. પ્રો. દવે રમેશ એમ. ' સ્વામિનારાયણ વેદાંત પરિચય ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ.
12. પ્રો. દવે રમેશ એમ. ' એકાંતીક ધર્મના ધારક સત્પુરુષ ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ.
13. પ્રો. દવે રમેશ એમ. ' ઘનશ્યામ ચરિત્ર ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ.
14. ડૉ. દેસાઈ એચ. જી. ' સંશોધન પદ્ધતિઓ અને પ્રવિધિઓ ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ.
15. દેવપ્રસાદસ્વામીજી(પુરાણીશ્રી)' વચનામૃત ચિંતન ' શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરૂકુળ, રાજકોટ.

16. દિક્ષિત એમ. આર., મણિકુટ્ટી એસ. ' ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ 2000-2001 ' આઈ. આઈ. એમ. અમદાવાદ.
17. ઈવાન જહોન એમ. 'ઓર્ગેનાઈઝેશનલ બિહેવીયર એન્ડ મેનેજમેન્ટ' 1987
18. ફ્રીડ લુથાન્સ ' ઓર્ગેનાઈઝેશનલ બિહેવીયર ' મેક ગ્રો હિલ બુક કંપની, ન્યુ દિલ્હી.
19. ગઠિયાવાલા જ. ઈ. ' સંચાલન સિદ્ધાંતમાં અને વ્યવહારમાં ' યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ-1983
20. હરિકેશવદાસસ્વામીજી ' શિક્ષાપત્રી ભાષ્ય વિવેચન ' શ્રીસ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ.
21. કિશોરલાલ મશરૂવાળા ' સહજાનંદસ્વામી ' નવજીવન પ્રેસ અમદાવાદ - બીજી આવૃત્તિ-1940
22. કોઠારી સી. આર. ' રીસર્ચ મેથોડોલોજી ' વીલે ઈસ્ટર્ન લીમીટેડ - 1955
23. મણિલાલ ભાલજા ' સ્વામી સહજાનંદ ' સસ્તુ સાહિત્ય વર્ધક કાર્યાલય, અમદાવાદ-1983
24. મશરૂવાળા કિશોરલાલ ' સહજાનંદસ્વામી ' નવજીવન પ્રેસ, અમદાવાદ.
25. માથુર નવિન ' મેનેજમેન્ટ થોટ ' નેશનલ પબ્લીશીંગ હાઉસ, જયપુર.
26. મેમોરીયા સી. બી. ' પર્સોનેલ મેનેજમેન્ટ ' હિમાલય પબ્લીશીંગ હાઉસ, બોમ્બે.
27. મીચેલ સ્ટીવન્સ ' પ્રેક્ટીકલ પ્રોબ્લેમ સોલ્વીંગ ફોર મેનેજર્સ ' ફસ્ટ ઈન્ડિયન રી પ્રિન્ટ-1989
28. ડૉ. નિર્મલસિંઘ ' ઓર્ગેનાઈઝેશનલ બિહેવીયર કોન્સેપ્ટ્સ, થીયરી એન્ડ પ્રેક્ટીસીઝ ' દિપ એન્ડ દિપ પબ્લીકેશન, ન્યુ દિલ્હી.
29. પરિખ એલ. જી. અને દિક્ષિત એસ. કે. ' મનોવૈજ્ઞાનિક સંશોધનોમાં આંકડાકીય પરિક્ષણ ' ચંપા પ્રકાશન, જુનાગઢ.
30. પ્રો. પટેલ એમ. એન. ' ધર્મવંશી આચાર્યપદ ' શ્રી સ્વામિનારાયણ મંદિર કાલુપુર, અમદાવાદ.
31. પેસ્તનજી ડી. એમ., પ્રતિક ઉદય, અગ્રવાલ રીતુ ' સ્ટડીઝ ઈન સ્ટ્રેસ એન્ડ ઈટ્સ મેનેજમેન્ટ ' ન્યુ દિલ્હી.
32. પ્રસાદ એલ એમ. ' પ્રિન્સીપલ એન્ડ પ્રેક્ટીસીસ ઓફ મેનેજમેન્ટ ' સુલ્તાનચંદ એન્ડ પબ્લીશર્સ, ન્યુ દિલ્હી.

33. પી. સુબ્બારાવ ' એસેન્સીયલ ઓફ હુમન રીસોર્સ મેનેજમેન્ટ એન્ડ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન્સ ' હિમાલય પબ્લીશીંગ હાઉસ, બોમ્બે.
34. પૂર્ણિમા દવે ' રામાનૂજનું તત્વજ્ઞાન ' પરિચય ટ્રસ્ટ, મુંબઈ - 1976
35. રાવલ સી. વી. ' ભારતીય દર્શન ' પ્રથમ આવૃત્તિ,-1965
36. રાવલ સી. વી. ' પ્રસ્થાનત્રયી ' પ્રજ્ઞા પ્રકાશન, અમદાવાદ.-1972
37. સાધુ આદર્શજીવન દાસ ' ભગવાન સ્વામિનારાયણનું વ્યક્તિત્વ ' (વચનામૃતને આધારે) સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ.
38. સાધુ જ્ઞાનેશ્વરદાસ ' ધાર્મિક વિધાનો અને ભાવના ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ-1994
39. શેરલેકર એસ. એ. અને વી. એસ. ' મોડર્ન બિઝનેસ ઓર્ગનાઈઝેશન એન્ડ મેનેજમેન્ટ ' હિમાલય પબ્લીશીંગ હાઉસ, બોમ્બે.
40. શાસ્ત્રી સ્વયંપ્રકાશદાસ ' શ્રી સ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયનો સચિત્ર ઇતિહાસ' અમદાવાદ.
41. શ્રીમદ્ શંકરાચાર્ય ' સ્વેતાશ્વતરોપનિષદ ' ગીતા પ્રેસ ગોરખપુર - 1999
42. શ્રી શતાનંદ મુની ' શિક્ષાપત્રી અર્થદિપિકા ટીકા ' (અનુવાદ : માધવલાલ કોઠારી) રાયપુર, વડનીપોળ, અમદાવાદ.
43. શ્રી શતાનંદ મુની ' સત્સંગી જીવનમ્ ' (અનુવાદ : હરિજીવનદાસ) પ્રથમ પ્રકરણ, શ્રીપતિ પ્રસાદજી મહારાજ, વડતાલ.
44. શ્રી શતાનંદ મુની ' સત્સંગી જીવનમ્ ' (અનુવાદ : હરિજીવનદાસ) દ્વિતીય પ્રકરણ થી પંચમ પ્રકરણ, શ્રી આનંદ પ્રસાદજી મહારાજ, વડતાલ.
45. શ્રીવાસ્તવ એ. કે. ' મેનેજમેન્ટ ઓફ ઓક્યુપેશનલ સ્ટ્રેસ-થીયરીઝ એન્ડ પ્રેક્ટીસીઝ ' જ્ઞાન પબ્લીશીંગ હાઉસ, ન્યુ દિલ્હી.
46. સ્વામી ચિદાનંદ સરસ્વતી ' મનનું રહસ્ય અને નિયંત્રણ ' દિવ્ય જીવનસંઘ, ભાવનગર શાખા.
47. સ્વામી જીતાત્માનંદજી ' ઈન્ડીયન ઈથોઝ ફોર મેનેજમેન્ટ ' થીમ પેપર ફોર મેનેજમેન્ટ વર્કશોપ, રામકૃષ્ણ આશ્રમ, રાજકોટ.
48. સ્વામી નિર્મળદાસજી (વેદાંતાચાર્ય) ' સત્સંગીજીવન ' શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરૂકુળ, રાજકોટ.
49. ટેરી જયોર્જ ' પ્રિન્સીપલ્સ ઓફ મેનેજમેન્ટ ' ટાટા મેક ગ્રો હીલ પબ્લીશીંગ કંપની લી., ન્યુ દિલ્હી.

50. શ્રી ઠક્કર હિરાભાઈ ' કર્મનો સિદ્ધાંત ' વિપુલ પ્રિન્ટર્સ, અમદાવાદ.
51. ડૉ. વ્યાસ રશ્મિબેન ' સાંસ્કૃતિક પ્રદાન ' શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરૂકુળ, રાજકોટ.
52. વ્યાસ ત્રિભુવન ગૌરીશંકર ' શિક્ષાપત્રી અધ્યયન ' શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરૂકુળ, રાજકોટ.
53. વ્યાસ ત્રિભુવન ગૌરીશંકર ' શ્રીસ્વામિનારાયણ સંપ્રદાયનું સંક્ષિપ્ત નિદર્શન' શ્રી સ્વામિનારાયણ ગુરૂકુળ, રાજકોટ.
54. ડૉ. યાજ્ઞિક જયેન્દ્ર કુમાર ' ધ ફીલોસોફી ઓફ શ્રી સ્વામીનારાયણ ' એલ. ડી. ઈન્સ્ટીટ્યુટ-અમદાવાદ-1972
55. ઝવેરી કૃષ્ણલાલ એમ. ' ગુજરાતી સાહિત્યના માર્ગદર્શક અને વધુ માર્ગસૂચક સ્થંભો ' સંશોધન આવૃત્તિ, સુરત-1958
56. ' ભગવાન સ્વામિનારાયણના વચનામૃત ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ.
57. ' ભક્તચિંતામણી ' સ્વામિનારાયણ મંદિર, કાલુપુર, અમદાવાદ.
58. ' છાંદોગ્ય ઉપનિષદ ' સસ્તુ સાહિત્ય વર્ધક કાર્યાલય, અમદાવાદ.
59. ' શ્રી ગુણાતિતાનંદ સ્વામીની વાતો ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ.
60. ' ન્યુ ડાયમેન્સન ઈન વેદાંત ફિલોસોફી ' બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા, અમદાવાદ, પાર્ટ-1-2
61. ' રજત જયંતિઅંક સદ્વિદ્યા ' શ્રીસ્વામિનારાયણ ગુરૂકુળ, રાજકોટ.
62. ' શિક્ષાપત્રીના સુક્તિ રત્નો ' - સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ.
63. શ્રીમદ્ભગવદગીતા ' સસ્તુ સાહિત્ય વર્ધક કાર્યાલય, અમદાવાદ.
64. ' શિક્ષાપત્રી ' સ્વામિનારાયણ અક્ષરપીઠ, અમદાવાદ-1985
65. ' શ્વેતાશ્વતરોપનિષદ ' સસ્તુ સાહિત્ય વર્ધક કાર્યાલય, અમદાવાદ.

સામયિકો

1. ' સ્વામિનારાયણ પ્રકાશ ' બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા, અમદાવાદ.
2. ' સંસ્કારદિપ ' શ્રીસ્વામિનારાયણ ગુરૂકુળ, રાજકોટ.
3. ' પ્રેમવતી ' બોચાસણવાસી અક્ષરપુરુષોત્તમ સંસ્થા, અમદાવાદ.

Web sites

1. www.swaminarayan.org
2. www.vedant.net
3. www.aryasamajjamngar.org

